Supplemento ordinario n. 2 alla "Gazzetta Ufficiale" n. 198 del 7 agosto 1962

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA — ROMA - Martedì, 7 agosto 1962 — SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA GIUSEPPE VERDI 10, ROMA - CENTRALINO 8508

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **1068**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti lavanderie, smacchiatorie, tintorie e stirerie di abiti ed indumenti delle provincie di Firenze, escluso il mandamento di Prato, Modena, Reggio Emilia, dalle imprese esercenti lavanderie, tintorie e pulitura a secco di abiti e indumenti della provincia di Padova e dalle imprese esercenti lavanderie della provincia di Treviso.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **1069**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei dipendenti dalle imprese esercenti l'industria delle scope di saggina della provincia di Pistoia.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 1068.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti lavanderie, smacchiatorie, tintorie e stirerie di abiti ed indumenti delle provincie di Firenze, escluso il mandamento di Prato, Modena, Reggio Emilia, dalle imprese esercenti lavanderie, tintorie e pulitura a secco di abiti e indumenti della provincia di Padova e dalle imprese esercenti lavanderie della provincia di Treviso.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto, per la provincia di Firenze, escluso il mandamento di Prato, il contratto collettivo 1 agosto 1957, e relativi allegati, per le maestranze addette alle aziende esercenti lavanderie, tintorie, stirerie e smacchiatorie di abiti e indumenti, stipulato tra l'Associazione Provinciale degli Industriali e l'Unione Provinciale del Lavoro C.I.S.N.A.L. ; e, in pari data, tra l'Associazione Provinciale degli Industriali e il Sindacato Provinciale dei Lavoratori dell'Abbigliamento C.G.I.L. , l'Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L. , la Camera Sindacale Provinciale U.I.L. ;

Visto, per la provincia di Modena, il contratto collettivo 31 luglio 1954, e relativo allegato, per le maestranze addette alle aziende esercenti lavanderie, stirerie, tintorie e smacchiatorie di abiti e indumenti, stipulato tra l'Associazione Provinciale degli Industriali e la Camera Confederale del Lavoro Sindacato Abbigliamento , l'Unione Sindacale Provinciale, la Unione Italiana del Lavoro;

Visti, per la provincia di Padova:

— il contratto collettivo 2 gennaio 1959, e relativo allegato, per le maestranze addette alle aziende esercenti tintorie, lavanderie e pulitura a secco di abiti e indumenti, stipulato tra l'Associazione Provinciale degli Industriali e il Sindacato Provinciale Liberi Lavoratori dell'Abbigliamento C.I.S.L. ; al quale hanno aderito il Sindacato Provinciale dei Lavoratori dell'Abbigliamento U.I.L. e il Sindacato dei Lavoratori dell'Abbigliamento C.I.S.N.A.L. ;

— l'accordo collettivo 2 gennaio 1959, per le maestranze addette alle aziende esercenti tintorie, lavanderie e pulitura a secco di abiti ed indumenti, stipulato tra le medesime parti di cui al predetto contratto in pari data;

Visto, per la provincia di Reggio Emilia, il contratto collettivo 26 marzo 1950, e relativo allegato, per le maestranze addette alle aziende esercenti lavanderie, stirerie, tintorie e smacchiatorie di abiti e indumenti, stipulato tra l'Associazione Provinciale degli Industriali Sezione Tintorie e Lavanderie e la Camera Confederale del Lavoro Federazione Provinciale Lavoratori Abbigliamento , la Libera Unione dei Sindacati, la Camera Sindacale Provinciale F.I.L. ; al quale ha aderito l'Unione Provinciale del Lavoro C.I.S.N.A.L. ;

Visto, per la provincia di Treviso, l'accordo collettivo salariale 10 agosto 1954, per le maestranze addette alle aziende esercenti lavanderie, stipulato tra l'Associazione Provinciale degli Industriali e l'Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L. ;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 1 della provincia di Firenze, in data 15 luglio 1960, n. 22 della provincia di Modena, in data 16 settembre 1960, n. 2 della provincia di Padova, in data 14 novembre 1960, n. 9, della provincia di Reggio Emilia, in data 17 giugno 1960, n. 9 della provincia di Treviso, in data 30 luglio 1960, dei contratti e degli accordi sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati:

— per la provincia di Firenze, il contratto collettivo 1 agosto 1957, relativo alle maestranze addette alle aziende esercenti lavanderie, tintorie, stirerie e smacchiatorie di abiti e indumenti;

— per la provincia di Modena, il contratto collettivo 31 luglio 1954, relativo alle maestranze addette alle aziende esercenti lavanderie, stirerie, tintorie e smacchiatorie di abiti e indumenti;

— per la provincia di Padova, il contratto collettivo e l'accordo collettivo 2 gennaio 1959, relitivi alle maestranze addette alle aziende esercenti tintorie, lavanderie e pulitura a secco di abiti e indumenti;

— per la provincia di Reggio Emilia, il contratto collettivo 26 marzo 1950, relativo alle maestranze addette

alle aziende esercenti lavanderie, stirerie, tintorie e smacchiatorie di abiti e indumenti;

— per la provincia di Treviso, l'accordo collettivo salariale 10 agosto 1954, relativo alle maestranze addette alle aziende esercenti lavanderie;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti e degli accordi anzidetti, annessi al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti lavanderie, smacchiatorie, tintorie e stirerie di abiti e indumenti delle provincie di Firenze, escluso il mandamento di Prato, Modena, Reggio Emilia, dalle imprese esercenti lavanderie, tintorie e pulitura a secco di abiti e indumenti della provincia di Padova e dalle imprese esercenti lavanderie della provincia di Treviso.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 14 *luglio* 1962
Atti del Governo, registro n. 155, *foglio n.* 16. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 1 AGOSTO 1957 PER LE MAESTRANZE ADDETTE ALLE AZIENDE ESERCENTI LE LAVANDERIE, TINTORIE, STIRERIE E SMACCHIATORIE DI ABITI ED INDUMENTI DELLA PROVINCIA DI FIRENZE, ESCLUSO IL MANDAMENTO DI PRATO

L'anno 1957, il 1° agosto, in Firenze,

tra

l'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI DELLA PROVINCIA DI FIRENZE, rappresentata dal suo Presidente dott. *Danilo de Micheli*, assistito dal dott. *Guido Postiglione*, direttore dell'Associazione stessa, nonchè dal dott. *Pio Carlo Falletti* e dott. *Roberto Gordigiani*, funzionari addetti alla Sezione Tintorie e Lavanderie, con l'intervento, in rappresentanza delle Aziende industriali, dei signori *Giuliana Nannucci* nei *Ragazzini*, *Bruno Bilanceri Cesare Bellucci*

e

l'UNIONE PROVINCIALE DEL LAVORO C.I.S.N.A.L., rappresentata dal suo Segretario sig. *Achille Perrini*, assistito dal rag. *Giulio Burzi*,

è stato concluso il seguente Contratto collettivo di lavoro da valere per le maestranze addette alle aziende esercenti le lavanderie, tintorie, stirerie e smacchiatorie di abiti ed indumenti situate nel territorio di competenza delle Associazioni sindacali stipulanti.

L'anno 1957 il 1° agosto in Firenze,

tra

l'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI DELLA PROVINCIA DI FIRENZE, rappresentata dal suo Presidente dott. *Danilo de Micheli*, assistito dal dott. *Guido Postiglione*, direttore dell'Associazione stessa, nonchè dal dott. *Pio Carlo Falletti* e dott. *Roberto Gordigiani*, funzionari addetti alla Sezione Tintorie e Lavanderie, con l'intervento, in rappresentanza delle Aziende industriali, dei signori *Giuliana Nannucci nei Ragazzini*, *Bruno Bilanceri Cesare Bellucci*,

e

il SINDACATO PROVINCIALE DEI LAVORATORI DELL'ABBIGLIAMENTO DI FIRENZE (C.G.I.L.) di Firenze, rappresentata dal suo Segretario *Giorgio Pacini* e *Mario Gorini*, con l'intervento dei lavoratori: *Dino Caselli*, *Tosca Vassi*, *Anselmo Cipriani*. *Elena Mariottini*, *Agostino Gabbrielli*, *Amelio Menicalli*, *Angelo Mazzantini*

e

l'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE C.I.S.L., rappresentata dal suo Segretario sig. *Guglielmo Bacci*, assistito dal sig. *Alvaro Lazzeri* dell'Ufficio contratti e vertenze ed il Segretario della F.U.I.L.L.A. sign.na *Carmelita Landi*, con una delegazione di lavoratori composta da *Carmelo Spinicchia*, *Armido Puliti*, *Roberto Mazzoli*

e

la CAMERA SINDACALE PROVINCIALE (U.I.L.), rappresentata dal Segretario sig. *Ettore Seghi*, assistito dal sig. *Amos Salvadori* dell'ufficio contratti e vertenze,

è stato concluso il seguente Contratto collettivo di lavoro da valere per le maestranze addette alle aziende esercenti le lavanderie, tintorie, stirerie e smacchiatorie di abiti ed indumenti situate nel territorio di competenza delle Associazioni sindacali stipulanti.

Art. 1.

ASSUNZIONE - DOCUMENTI DI LAVORO RESIDENZA E DOMICILIO - VISITA MEDICA

L'assunzione degli operai deve essere fatta in conformità alle norme di legge sul collocamento.

L'assunzione verrà normalmente comunicata per iscritto all'interessato, specificando:

1) la data di assunzione;
2) la categoria a cui viene assegnato e la relativa paga;
3) la località di prestazione di lavoro.

All'atto dell'assunzione, l'interessato è tenuto a presentare i seguenti documenti:

1) la carta di identità o documento equipollente;
2) libretto di lavoro;
3) tessere per le assicurazioni sociali obbligatorie in quanto ne sia già in possesso e i documenti richiesti da disposizioni di legge;
4) libretto per l'assistenza di malattia in quanto ne sia già in possesso;
5) titolo di preparazione professionale in quanto ne sia già in possesso;
6) certificato penale in data non anteriore a tre mesi, se richiesto dall'azienda;
7) documenti necessari per fruire degli assegni familiari.

L'azienda dovrà rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

L'operaio è tenuto a comunicare all'azienda la propria residenza e domicilio e a notificarne i successivi cambiamenti.

All'atto dell'assunzione l'azienda è tenuta a consegnare all'operaio copia del presente contratto di lavoro e dell'eventuale regolamento interno.

All'atto dell'assunzione l'operaio potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda.

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro la azienda è tenuta a restituire all'operaio tutti i documenti di lavoro debitamente aggiornati.

In caso di impedimento, detta restituzione dovrà avvenire entro i cinque giorni successivi ed intanto la azienda rilascerà all'operaio interessato una dichiarazione che possa servire all'operaio stesso per contrarre nuovo rapporto di lavoro.

L'operaio rilascerà ricevuta dei documenti avuti in restituzione.

Art. 2.

ASSUNZIONE E LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

Per l'assunzione al lavoro delle donne e dei fanciulli valgono le norme di legge.

Per l'assunzione al lavoro dei fanciulli vale il limite minimo di 14 anni.

Per il lavoro delle donne e dei fanciulli valgono le norme della legge 26 aprile 1934, n. 653, nonchè le disposizioni contenute nel regio decreto 7 agosto 1936, n. 1720, e successive modifiche e aggiornamenti delle predette leggi e decreti.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro di ogni operaio può essere fatta per un periodo iniziale di prova della durata di 6 giornate lavorative, con reciproca facoltà di rescindere, entro tale termine, senza preavviso nè indennità, il rapporto di lavoro.

Il periodo di prova può essere prorogato di comune accordo a 15 giornate lavorative, ma l'accordo deve risultare da atto scritto.

L'operaio mantenuto al lavoro oltre la scadenza del periodo di prova si intende confermato in servizio.

L'operaio che non sia confermato in servizio o si dimetta, ha diritto al pagamento delle ore di lavoro compiuto, conteggiate sulla base della retribuzione fissata all'atto dell'assunzione; comunque la retribuzione non può essere inferiore al minimo contrattuale della categoria nella quale ha prestato la propria opera.

Nei confronti dell'operaio confermato in servizio il periodo di prova va computato a tutti gli effetti contrattuali.

Art. 4.

CLASSIFICAZIONE DEGLI OPERAI

Gli operai delle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto di cui alla premessa sono suddivisi nelle categorie specificate nell'allegato accordo integrativo.

Art. 5.

MANSIONI PROMISCUE

Al lavoratore al quale vengono affidate mansioni pertinenti a categorie differenti è riconosciuta la categoria corrispondente alla mansione superiore, semprechè quest'ultima sia svolta con normale continuità e prevalenza di tempo.

Negli altri casi il lavoratore avrà diritto alla retribuzione della categoria superiore per le ore di effettivo lavoro prestato nello svolgimento delle mansioni della categoria superiore.

Art. 6.

MUTAMENTO TEMPORANEO DI MANSIONI

All'operaio adibito a mansioni per le quali è stabilito un minimo di paga superiore al salario percepito, sarà corrisposto il salario proprio della nuova mansione per il periodo in cui viene adibito a tale lavorazione.

All'operaio temporaneamente adibito a mansioni per le quali è stabilito un salario inferiore a quello normalmente dallo stesso prcepito, il datore di lavoro continuerà a corrispondere quest'ultimo salario, conservando la precedente qualifica.

L'operaio che per almeno due mesi disimpegni mansioni superiori alla propria categoria semprechè non si tratti di sostituzione temporanea per malattia, infortunio o permesso passa definitivamente alla categoria superiore.

Art. 7.

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

a) Sono considerati apprendisti i giovani di ambo i sessi che siano assunti in una azienda in età fra i 14 e i 20 anni allo scopo di acquistare la capacità necessaria per diventare operaio qualificato, mediante addestramento pratico, ai sensi della legge 19 gennaio 1955, n. 25;

b) la durata massima del periodo di apprendistato sarà ridotta: di due terzi per i licenziati dalle scuole tecniche industriali ad indirizzo della categoria; di metà per coloro che siano in possesso di licenza secondaria di avviamento professionale di indirizzo corrispondente all'attività esplicata dall'apprendista;

c) il periodo di servizio già prestato presso altre aziende sarà computato per intero ai fini del compimento del periodo di apprendistato, sempre che l'addestramento riguardi le stesse mansioni e non sia intercorsa una sospensione superiore ai 12 mesi;

d) nel libretto di lavoro o nell'attestato di tirocinio devono essere registrati i periodi di servizio prestati e gli scatti di paga conseguiti;

e) nel caso che l'apprendista durante il periodo di apprendistato venga adibito ad altre lavorazioni per le quali sia previsto un periodo di tirocinio, il precedente periodo di apprendistato effettivamente prestato sarà totalmente computato tanto agli effetti di passaggio alla categoria operaia quanto per la determi-

nazione del salario, salvo il caso in cui il passaggio avvenga nel periodo di 60 giorni dalla data di assunzione;

f) durante il periodo di tirocinio l'apprendista non deve essere adibito a lavori diversi da quelli attinenti alla specialità professionale a cui si riferisce il tirocinio e sottoposto a lavori superiori alle sue forze fisiche o comunque pericolosi e nocivi alla salute nei limiti delle disposizioni della legge sul lavoro delle donne e dei fanciulli. Il datore di lavoro deve inoltre accordare all'apprendista, senza operare alcuna trattenuta sulla retribuzione, i permessi necessari perchè frequenti i corsi per la formazione professionale;

g) l'apprendista, durante il periodo di tirocinio, deve lavorare ad economia; la determinazione dei periodi di tempo durante i quali l'apprendista può essere adibito, per necessità tecniche inerenti l'addestramento pratico, a lavorazione retribuite a cottimo a incentivo e in serie, sarà determinato nel contratto integrativo salariale;

h) l'apprendista che abbia compiuto i 17 anni di età e superato la metà del periodo di apprendistato, può richiedere di essere ammesso alla prova intesa ad accertare la sua capacità professionale quale operaio. In caso di riconosciuto esito favorevole della prova l'apprendista verrà considerato, a tutti gli effetti retributivi e normativi, operaio qualificato;

i) al termine del periodo di addestramento (o tirocinio) l'apprendista sarà considerato operaio qualificato a tutti gli effetti retributivi e normativi;

l) la durata massima del periodo di apprendistato resta fissata secondo quanto previsto nell'allegato accordo integrativo;

m) le retribuzioni iniziali (minimi di paga base) sono quelle stabilite dagli accordi salariali vigenti. Gli aumenti di paga avvengono per scatti semestrali nella misura che si ottiene dividendo la differenza esistente tra il minimo della paga base della categoria dell'operaio qualificato e il minimo di paga di prima assunzione dell'apprendista per il numero dei semestri di durata dell'apprendistato. La misura relativa è quella stabilita dagli accordi salariali vigenti;

n) per quanto non espressamente previsto dal presente articolo valgono le norme del presente contratto, ferme restando le disposizioni derivanti da accordi interconfederali o dalla legge in quanto prevedano migliori condizioni.

Art. 8.

ISTRUZIONE PROFESSIONALE

Le Organizzazioni contraenti convengono sulla necessità di dare impulso alla istruzione professionale come mezzo per affinare le capacità tecniche delle maestranze e per migliorare ed aumentare il loro rendimento produttivo.

Le Associazioni territoriali di categoria cureranno la attuazione pratica di tale principio addivenendo, quando ve ne sia la possibilità, alla istituzione di corsi di istruzione professionale di categoria e al potenziamento di quelli eventualmente esistenti.

Art. 9.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale settimanale dell'orario di lavoro è quella fissata dalla legge, con un massimo di 8 ore giornaliere, salvo le deroghe da essa legge prevista o da norme contrattuali.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa e custodia, l'orario normale di lavoro è fissato in 60 ore settimanali con un massimo di 10 ore giornaliere, salvo le eccezioni previste dai vigenti accordi interconfederali in materia.

La tabella indicante l'orario di lavoro preordinato sarà affissa nello stabilimento in luogo visibile.

Art. 10.

INIZIO E FINE DEL LAVORO

Al segnale di inizio del lavoro l'operaio deve trovarsi al suo posto in condizione di iniziare il proprio lavoro

Sarà considerato ritardatario l'operaio che, al segnale di inizio, non sia in grado di incominciare il suo lavoro

Al ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da un quarto d'ora o mezz'ora dopo l'inizio dell'orario di lavoro che avrebbe dovuto osservare, a seconda che il ritardo sia compreso nei primi 15 minuti od oltre i 15 e fino ai 30.

Nessun operaio può cessare il lavoro nè comunque lasciare il proprio posto prima del segnale di cessazione del lavoro.

Le infrazioni saranno punite a termini degli articoli sui provvedimenti disciplinari.

La pulizia del posto di lavoro avverrà di norma prima del termine dell'orario di lavoro. Qualora venga fatto effettuare oltre l'orario normale di cui all'art. 9 (orario di lavoro) sarà considerata prestazione straordinaria.

L'entrata negli stabilimenti e l'uscita da essi degli operai verranno disciplinate nei regolamenti interni ogni singola azienda, come pure il controllo della presenza al posto di lavoro.

Art. 11.

DISCIPLINA DEL LAVORO NEL POMERIGGIO DEL SABATO

Normalmente nel pomeriggio del sabato il lavoro deve terminare non oltre le ore 14.

E' consentito che il compimento dell'orario settimanale di lavoro sia ottenuto mediante recupero, a normale regime retributivo, nel corso della settimana.

Fanno eccezione alle disposizioni anzidette gli operai adibiti ai lavori discontinui o di semplice attesa custodia.

Art. 12.

SOSPENSIONI E INTERRUZIONI DI LAVORO

a) Le sospensioni di lavoro, i permessi, le assenze per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio interrompono l'anzianità a tutti gli effetti del presente contratto.

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuali accordi tra le organizzazioni locali per il prolungamento di tale termine, l'operaio potrà chiedere il licenziamento con diritto, oltre al godimento delle ferie maturate, ai ratei della gratifica natalizia, ed alla corresponsione dell'indennità di anzianità ed alla indennità sostitutiva del preavviso.

b) In caso di interruzione di lavoro sarà riservato agli operai il seguente trattamento:

1) per le ore perdute, ma passate in stabilimento a disposizione dell'azienda, sarà corrisposta la paga di fatto e la indennità di contingenza con facoltà per l'azienda di adibire gli operai stessi ad altri lavori;

2) per le ore perdute, per le quali gli operai, pur non essendo trattenuti in stabilimento, non vennero preavvisati in termine utile in relazione alla prevedibilità dell'evento, sarà corrisposto il 70% della paga di fatto e il 50 % della indennità di contingenza per la prima giornata di sospensione;

3) per le ore perdute e per le quali gli operai siano stati tempestivamente preavvisati, non sarà dovuto alcuna retribuzione.

Restano ferme le norme sulla Cassa Integrazione salari per quanto riguarda il rimborso da richiedersi dalle aziende.

Art. 13.

RECUPERO DELLE ORE DI LAVORO PERDUTO

E' consentita la facoltà di recupero, a regime normale, delle ore e dei periodi di sospensione di lavoro dovuti a causa di forza maggiore, nonchè di quelli dovuti a soste concordate fra le parti, purchè il recupero stesso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e si effettui entro i 30 giorni susseguenti al periodo in cui è avvenuta la interruzione, salvo quanto stabilito all'articolo riguardante il pomeriggio del sabato.

Art. 14.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale cade normalmente in domenica, come è stabilito dalla legge. Ogni eventuale deroga a questo principio, purchè sia consentita dalla legge stessa, comporta l'obbligo per il datore di lavoro di corrispondere, per il lavoro prestato nella domenica, oltre alla paga normale, la maggiorazione prevista per il lavoro festivo e di concedere all'operaio un'altra giornata di riposo nel corso della settimana.

Le disposizioni concernenti la maggiorazione per il lavoro compiuto in domenica non si applicano agli operai addetti a mansioni discontinue, di semplice attesa e di custodia che prestano, legge consentendo, la loro opera in domenica, usufruendo del prescritto riposo in altro giorno della settimana.

Qualora gli operai addetti a lavori discontinui, di semplice attesa e di custodia lavorassero nel giorno fissato per il riposo, avranno diritto alla maggiorazione in vigore per il lavoro festivo, mentre un altro giorno della stessa settimana sarà fissato per il riposo compensativo.

Art. 15.

GIORNI FESTIVI E TRATTAMENTO ECONOMICO RELATIVO

Sono considerati giorni festivi quelli stabiliti dalla legge e il Santo Patrono della località ove viene svolto il lavoro.

Per il trattamento delle festività nazionali, infrasettimanali e del giorno del Santo Patrono valgono le norme di legge (*).

Festività infrasettimanali.

Sono da considerarsi festive agli effetti del particolare trattamento previsto per le festività infrasettimanali le seguenti ricorrenze:

1) Capodanno, 1° gennaio;
2) Epifania, 6 gennaio;
3) S. Giuseppe, 19 marzo;
4) Ascensione;
5) Corpus Domini;
6) SS. Pietro e Paolo, 29 giugno;
7) Assunzione, 15 agosto;
8) Ognissanti, 1° novembre;
9) Concezione, 8 dicembre;
10) Natale, 25 dicembre;
11) Santo Stefano, 26 dicembre;
12) Giorno dell'Angelo, lunedì successivo alla Pasqua;
13) Patrono della località ove ha sede lo stabilimento: questa ultima festività potrà essere sostituita, di comune accordo fra le organizzazioni sindacali territoriali, tenuto conto delle eventuali consuetudini locali.

Festività nazionali:

1) 25 aprile;
2) 1° maggio;
3) 2 giugno ;
4) 4 novembre.

Vedi allegato.

Art. 16.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO MAGGIORAZIONI

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre il limite dell'art. 9, ossia oltre le 8 ore giornaliere e le 48 settimanali per i lavoratori a regime normale di orario e oltre le ore 10 di cui al secondo comma del predetto art. 9.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nella domenica oppure nei giorni di riposo compensativo di cui all'art. 14 e nelle festività nazionali e infrasettimanali.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato tra le ore 22 e le ore 6.

Il lavoro straordinario o notturno o festivo potrà essere effettuato solo nei casi e nei limiti previsti dalle vigenti norme di legge.

Restano ferme le disposizioni di legge circa il divieto di adibire al lavoro notturno le donne e i fanciulli.

L'operaio in possesso di documenti comprovanti la frequenza di scuole serali o festive deve essere esonerato dal lavoro straordinario o notturno o festivo, in quanto dette prestazioni gli impediscono di frequentare le scuole medesime.

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno o festivo, da corrispondersi oltre la normale retribuzione e da calcolarsi sugli elementi della stessa indicati al comma successivo, sono le seguenti

lavoro straordinario diurno	22 %
lavoro notturno	25 %
lavoro straordinario notturno	35 %
lavoro festivo	35 %
lavoro straordinario festivo	50 %
lavoro festivo notturno	55 %
lavoro straordinario festivo notturno	65 %

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra debbono essere calcolate:

a) sulla paga base di fatto comprensiva della indennità di contingenza per gli operai ad economia;

b) sulla paga base di fatto maggiorata dalla percentuale contrattuale di cottimo più l'indennità di contingenza, per i lavoranti a cottimo.

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Art. 17

LAVORO A COTTIMO

a) Tutti gli operai dovranno essere retribuiti ad economia oppure a cottimo.

Il cottimo potrà essere sia collettivo che individuale, a seconda delle possibilità ed a seconda degli accordi che possono intercorrere fra le parti direttamente interessate.

b) Ogni tariffa di cottimo deve garantire all'operaio di normale capacità ed operosità il conseguimento di un guadagno non inferiore al minimo di paga di categoria maggiorato della percentuale dell'8 %.

Tale condizione si presume adempiuta quando, qualora vi siano più operai lavoranti con la medesima tariffa di cottimo, detti operai abbiano realizzato un utile medio di cottimo non inferiore all'8 %.

Nel caso in cui un operaio lavorante a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma per cause indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

c) Agli operai interessati dovranno essere comunicati per iscritto o per affissione, all'inizio del lavoro, le indicazioni del lavoro da eseguire e del compenso unitario (tariffa di cottimo) corrispondente.

Dovrà poi essere comunicata agli operai per i diversi cottimi, la quantità del lavoro eseguito e il tempo impiegato.

Tali comunicazioni dovranno essere in possesso degli operai perchè essi possano sempre computare con facilità ed esattezza la propria retribuzione.

Le tariffe così stabilite, una volta superato il periodo di assestamento, non potranno essere variate.

Solo quando siano attuate modifiche nelle condizioni di esecuzione del lavoro, si potrà procedere alla variazione delle tariffe di cottimo in proporzione delle variazioni di tempo che le modifiche stesse avranno determinato.

Le variazioni di tariffe in tal caso dovranno intervenire entro un periodo di assestamento uguale a quello stabilito nel seguente capoverso.

d) Il periodo di assestamento di cui sopra potrà avere la durata massima di 4 mesi, alla condizioneche per il periodo oltre il primo mese venga garantita agli operai una retribuzione non inferiore all'80 % del guadagno medio di cottimo realizzato nel trimestre precedente all'entrata in vigore delle tariffe provvisorie.

Per i cottimi ricorrenti si intende che il periodo di assestamento è solo quello iniziale della prima introduzione.

Per i cottimi di breve durata dovrà intendersi pe periodo di assestamento quel lasso di tempo strettamente necessario perchè il cottimista si normalizzi.

e) Qualora gli operai interessati nell'ambito di una tariffa di cottimo subiscano nel complesso del guadagno medio orario di due quindicine determinato in base a quanto fissato dal comma 1 del paragrafo *b)* una diminuzione in confronto al guadagno medio orario realizzato nel quadrimestre precedente, le parti interessate ne accerteranno le cause.

Se risulterà che la discesa del guadagno sia stata determinata in tutto o in parte da cause non imputabili agli operai si determinerà la quota di guadagno che dovrà venire reintegrata e l'azienda dovrà attuare gli opportuni provvedimenti per eliminare successivamente la discesa verificatasi.

Non daranno luogo ai provvedimenti di cui saprà le variazioni di guadagno che derivassero dall'applicazione di nuove tariffe durante il periodo di assestamento, ai sensi del paragrafo precedente.

f) Per guadagno medio orario complessivo di cottimo si intende il totale delle somme pagate per lavori a cottimo nel periodo preso in esame, diviso per il totale delle ore di lavoro a cottimo compiuto nello stesso periodo.

g) Ogni qual volta in conseguenza dell'organizzazione del lavoro nell'azienda un operaio sia vincolato ad un determinato ritmo produttivo o quando la valutazione del lavoro a lui affidato sia il risultato delle misurazioni dei tempi di lavorazione, l'operaio stesso deve essere retribuito a cottimo.

h) L'effettuazione del passaggio dal sistema di cotimo a quello di economia non dovrà, rimanendo inalterata la condizione di lavoro e la produzione individuale, portare diminuzione di retribuzione.

i) è proibito alle aziende di servirsi di cottimismo i quali abbiano alle loro dipendenze altri operai da essi direttamente retribuiti, dovendosi intendere il rapporto di lavoro sempre intercorrente tra l'operaio e l'azienda e la dipendenza di un operaio da un altro unicamente possibile agli effetti tecnici e disciplinari.

Art. 18.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Il pagamento delle retribuzioni verrà effettuato a settimana, quattordicina, quindicina o a mese, secondo le consuetudini dell'azienda.

Quando la retribuzione viene effettuata a mese, dovrà essere concesso un acconto quindicinale, fino al 90 % della retribuzione stessa.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata una busta o prospetto equivalente, in cui dovranno essere distintamente specificate, la ragione sociale dell'azienda, il nome dell'operaio, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonchè le singole voci ed i rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa (paga, cottimo, contingenza, ecc.) e la elencazione delle trattenute.

Art. 19.

DONNE ADIBITE A MANSIONI MASCHILI

Qualora le donne vengano destinate a compiere dei lavori che tradizionalmente sono compiuti da maestranze maschili, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, sarà corrisposta la paga contrattuale prevista per l'uomo.

Nelle lavorazioni a cottimo la condizione sopra detta si intenderà soddisfatta con l'applicazione di una uguale tariffa.

Art. 20.

GRATIFICA NATALIZIA

A norma di quanto stabilito dall'art. 17 dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946, l'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore considerato in servizio, in occasione della ricorrenza natalizia, una gratifica di 200 ore di retribuzione globale di fatto. Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio delle due ultime quindicine o delle ultime quattro settimane. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

Le frazioni di mese superiori ai 15 giorni saranno arrotondate a mese intero.

Art. 21.

FERIE

L'operaio che abbia una anzianità di 12 mesi consecutivi presso l'azienda in cui è occupato avrà diritto ogni anno, ad un periodo di ferie con la corresponsione della retribuzione giornaliera globale di fatto percepita in ragione di:

12 giorni lavorativi (pari a ore 96) per gli aventi anzianità da uno fino a sette anni compiuti;

13 giorni lavorativi (pari a 104 ore) per gli aventi anzianità da oltre sette anni fino a 14 anni compiuti;

15 giorni lavorativi (pari a 120 ore) per gli aventi una anzianità superiore ai 14 anni.

In caso di ferie collettive all'operaio che non ha maturato il diritto alle ferie, spetterà il godimento delle ferie retribuite in ragione di un giorno (otto ore) per ogni mese di anzianità maturata.

In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni:

a) all'operaio che abbia maturato il diritto alle ferie competerà il godimento delle ferie stesse;

b) all'operaio che non abbia maturato il diritto alle ferie competerà il godimento di un giorno (8 ore) di ferie per ogni mese di anzianità maturata dal precedente periodo feriale o dal giorno di assunzione.

In caso di impedimento al godimento delle ferie di cui alle predette lettere *a)* e *b)* verrà corrisposta allo operaio l'equivalente indennità sostitutiva conteggiata sulla retribuzione globale di fatto.

Il periodo di ferie deve avere normalmente carattere continuativo ed il relativo pagamento dovrà essere fatto in via anticipata a chi ne farà richiesta.

L'epoca delle ferie sarà stabilita tenuto conto delle esigenze del servizio e dell'interesse degli operai.

Non è ammessa la rinuncia tacita od espressa alle ferie o la non concessione delle stesse.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie; concorre però agli effetti della maturazione delle stesse.

Le festività infrasettimanali e nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al trattamento economico, secondo i casi e nella misura prevista dall'art. 15, in aggiunta al trattamento di ferie, senza prolungamento delle stesse.

Quando l'operaio venga richiamato in servizio durante il periodo delle ferie, l'azienda è tenuto ad usargli il trattamento previsto dall'art. 39, sia per il rientro in sede che per il ritorno alla località dove trascorreva le ferie.

Art. 22.

RECLAMI SULLA PAGA

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà esere fatta all'atto del pagamento; l'operaio che non vi provvede perde ogni diritto per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dall'operaio entro un anno dal giorno del pagamento, affinchè il competente ufficio dell'azienda possa provvedere al regolamento delle eventuali differenze.

In caso di contestazione sulla retribuizone e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione mensile e annuale, agli operai dovrà essere corrisposta in ogni caso la parte di retribuzione non contestata.

Art. 23.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il caso di matrimonio valgono le disposizioni di cui al contratto interconfederale 31 maggio 1941, riportato in allegato, e relativi aggiornamenti.

Si conviene peraltro che la durata del congedo sarà di 10 giorni consecutivi, anche non lavorativi, e che all'operaio competerà un assegno matrimoniale pari all'importo di 60 ore di retribuzione oraria di fatto, restando a favore dell'azienda l'importo che verrà rimborsato dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale.

Art. 24.

TRATTAMENTO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO

L'assenza per malattia deve essere comunicata dall'operaio all'azienda entro il secondo giorno, salvo casi di giustificato impedimento. Alla comunicazione farà seguito, entro il terzo giorno dall'inizio della malattia, l'invio del certificato medico della prima visita, salvo casi di forza maggiore.

L'azienda potrà far controllare da un medico di sua fiducia lo stato di malattia in ogni sua fase.

In caso di interruzione del servizio dovuta a malattia od infortunio l'operaio, non in prova, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

mesi 6 in caso di anzianità nella stessa azienda fino a cinque anni;

mesi 8 in caso di anzianità nella stessa azienda oltre i cinque anni.

Trascorso il termine massimo sopra precisato l'azienda ove provveda al licenziamento dell'operaio gli corrisponderà il trattamento di licenziamento ivi compresa la indennità sostitutiva di preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia o dell'infortunio oltre i termini di cui al comma 3° del presente articolo non consenta all'operaio di riprendere servizio, l'operaio stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla indennità di anzianità di cui all'art. 42, escluso il preavviso.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti della indennità di anzianità di cui all'art. 42.

L'operaio che entro 5 giorni dal termine del periodo di malattia o di infortunio non si ripresenti al lavoro, sarà considerato dimissionario.

Per il trattamento di malattia e di infortunio valgono le norme di legge e contrattuali vigenti in materia.

Art. 25.

TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

Per quanto riguarda il caso di gravidanza e puerperio per le lavoratrici si fa riferimento alla legge e al regolamento in vigore.

Art. 26.

SERVIZIO MILITARE

In caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinato dal decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 13 settembre 1946, n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare e l'operaio ha diritto alla conservazione del posto. Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio presso l'azienda ai soli effetti dell'art. 42 sull'indennità di anzianità e semprechè l'operaio non si dimetta prima dello scadere dei sei mesi dal giorno in cui ha ripreso il lavoro.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro e l'operaio ha diritto, oltrechè alla conservazione del posto, al trattamento previsto dalle disposizioni in vigore all'atto del richiamo.

Sia nel caso di chiamata di leva che in quello di richiamo, l'operaio è tenuto a presentarsi all'azienda entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare; in difetto l'operaio può essere dall'azienda considerato dimissionario.

Art. 27.

DISCIPLINA AZIENDALE

Nella esecuzione del lavoro l'operaio è tenuto ad osservare le istruzioni ricevute, svolgendo la propria opera con la dovuta diligenza.

L'azienda porterà a conoscenza dell'operaio le persone dalle quali dipende ed alle quali rivolgersi in caso di necessità.

In tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro lo operaio dipende dai suoi superiori, come previsto dalla organizzazione interna aziendale.

L'operaio deve osservare rapporti di urbanità e di subordinazione verso i superiori, nonchè di cordialità verso i compagni di lavoro.

Sarà cura dei superiori improntare i rapporti con i dipendenti ai sensi di urbanità avendo sempre riguardo alla dignità e alla personalità del lavoratore.

Art. 28.

COMMISSIONI INTERNE E DELEGATI D'IMPRESA

Per i compiti delle Commissioni Interne e dei Delegati d'Impresa si richiama la disciplina interconfederale vigente in materia.

Art. 29.

REGOLAMENTO INTERNO

Laddove già esista o dove, comunque, si proceda alla emanazione di un regolamento interno, nessuna parte di esso potrà derogare o risultare in contrasto con le norme del presente contratto o con le vigenti norme interconfederali sui compiti delle Commissioni Interne.

Il Regolamento, esposto in modo chiaramente visibile nell'interno della fabbrica, dovrà essere rispettato dalle maestranze.

Art. 30.

PERMESSI DI ENTRATA E DI USCITA

Durante il lavoro nessun operaio potrà allontanarsi dal proprio posto senza giustificato motivo; parimente non potrà lasciare lo stabilimento se non debitamente autorizzato.

Salvo speciale permesso non è consentito all'operaio di entrare o di trattenersi nello stabilimento in ore fuori del proprio orario di lavoro. La stessa disposizione vale per gli operai sospesi o licenziati.

All'operaio che ne faccia domanda saranno concessi dei brevi permessi per improrogabili giustificate necessità. Normalmente il permesso deve essere chiesto nella prima ora di lavoro.

Art 31.

ASSENZE

Tutte le asesnze devono essere giustificate.

Ogni assenza non giustificata o non permessa dalla ditta è passibile di punizione ai sensi delle disposizioni sulle sanzioni disciplinari.

Le giustificazioni devono essere presentate al mattino successivo al primo giorno di assenza, salvo caso di giustificato impedimento.

In caso di malattia l'operaio è obbligato ad avvertire l'azienda entro il secondo giorno di assenza, salvo il caso di giustificato impedimento. L'azienda potrà fare constatare la malattia dal proprio medico.

Art. 32.

ASPETTATIVE PER CARICHE PUBBLICHE E SINDACALI

All'operaio che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche pubbliche e sindacali, è concessa una aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni complessivamente.

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna, mentre decorre l'anzianità ai soli effetti della indennità di anzianità.

Art. 33.

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Agli operai che sono membri di organi direttivi delle Organizzazioni Sindacali operaie nazionali, provinciali o comunali, saranno concessi brevi permessi per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale o comunque non sia pregiudizievole all'andamento del lavoro.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovrano essere comunicate per iscritto dalle organizzazioni predette, tramite le Associazioni territoriali degli industriali, all'azienda cui l'operaio appartiene.

Art. 34.

VISITE D'INVENTARIO E DI CONTROLLO

L'operaio non può rifiutarsi alla visita d'inventario che per ordine dell'azienda venisse fatta agli oggetti affidatigli o a visita personale di controllo all'uscita dai locali dell'azienda.

Alle operaie la visita sulla persona non può essere compiuta se non in un locale appartato ed esclusivamente con l'intervento del personale femminile all'uopo incaricato.

Art. 35.

CONSEGNA E CONSERVAZIONE UTENSILI E MATERIALI

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrenti l'operaio dovrà farne richiesta all'incaricato dell'azienda.

Egli è responsabile degli utensili che riceve in regolare consegna ed in caso di licenziamento o di dimissioni deve restituirli prima di lasciare il servizio.

Qualora non vi provvedesse può essergli addebitato, sulla liquidazione, l'importo relativo alle cose non riconsegnate.

E' preciso l'obbligo dell'operaio di conservare in buono stato le macchine e gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i modelli e disegni ed in genere tutto quanto è a lui affidato.

D'altra parte l'operaio deve essere messo in grado di conservare quanto consegnatogli: in caso contrario ha diritto di declinare la propria responsabilità informandone tempestivamente, però, la direzione della azienda.

L'operaio risponderà delle perdite e degli eventuali danni agli aggetti in questione, che siano imputabili a sua colpa o negligenza.

L'operaio non può apportare nessuna modifica agli oggetti affidatigli senza averne alcuna autorizzazione da chi di dovere. Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente dà diritto all'azienda di rivalersi per danni avuti.

L'operaio deve interessarsi per fare elencare per iscritto gli attrezzi di sua proprietà onde poterli ritirare dallo stabilimento.

Gli utensili e gli arnesi di lavoro in dotazione non potranno essere asportati dall'operaio o comunque utilizzati salvo espressa concessione della direzione della azienda.

E' fatto divieto di sottrarre o ricopiare forme, modelli e disegni.

Art. 36.

TRATTENUTE PER RISARCIMENTO DANNI

Verificandosi agli impianti, alle macchine ed alle cose, danni imputabili a colpa o negligenza dell'operaio il danno stesso dovrà essere contestato al responsabile con esatta indicazione dell'importo in cui si concreta il risarcimento.

Se l'operaio non riconosce la sua colpa o la riconosce solo parzialmente o contestasse la misura del risarcimento, sarà seguita la procedura stabilita per i reclami e le controversie individuali.

L'importo definitivamente accertato a carico del lavoratore, sarà trattenuto sulla normale retribuzione, in tante rate quante ne occorrono perchè la retribuzione stessa, riferita ad ogni singolo periodo di paga, non risulti ridotta in misura superiore al 12% del suo importo complessivo.

Art. 37.

IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Sia l'azienda che l'operaio sono tenuti all'osservanza delle norme di legge e delle disposizioni emanate dagli organi competenti relative alla tutela dell'igiene e alla prevenzione degli infortuni e delle malattie nel campo del lavoro.

A titolo esemplificativo: le macchine devono essere provviste dei necessari dispositivi di protezione; quelle adibite a lavorazione producente polvere dalle bocche di ispirazione; i locali devono essere in normali condizioni di aerazione, pulizia, illuminazione e riscaldamento e assicurare conveniente spazio in relazione al numero degli operai.

Art. 38.

ABITI DA LAVORO

Quando la ditta richieda l'uso di abiti ed indumenti da lavoro deve fornirli per la prima volta a sue spese. In caso di rinnovo contribuirà alla spesa necessaria nella misura dell'80 %.

Quando la natura del lavoro imponga l'uso di cui sopra, la ditta concorrerà al rinnovo nella misura del 70 %.

Art. 39.

TRASFERTE

Agli operai temporaneamente incaricati di prestazioni di servizio fuori del luogo ove ha sede lo stabilimento presso il quale sono in forza, sarà rimborsato l'importo delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio nei limiti della normalità, liquidate in base a nota documentata, salvo, su richiesta dell'operaio, accordi forfettari fra le parti interessate.

Le ore di effettivo viaggio saranno compensate con la normale retribuzione fino ad un massimo di 8 ore; le ore di effettivo viaggio eccedenti le 8 ore saranno compensate con il 50 % della retribuzione normale.

Ai fini di cui sopra non sono cumulabili le ore di viaggio compiute in giorni diversi.

L'importo approssimativo delle spese di cui al primo comma dovrà essere anticipato dal datore di lavoro all'operaio, salvo conguaglio alla fine della trasferta.

Art. 40.

TRASFERIMENTI

All'operaio che sia trasferito per ordine dell'azienda da uno stabilimento all'altro della stessa ditta e sito in diversa località, sempreché tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo, previamente concordato con l'azienda della spesa per mezzi di trasporto per sè e familiari e per il trasloco degli effetti (mobili, bagagli, ecc.).

Inoltre, quale indennità di trasferimento, gli verrà corrisposta, se capofamiglia, una somma pari a 200 ore di normale retribuzione: se senza congiunti a carico che lo seguano nel trasferimento, una somma pari a 100 ore di normale retribuzione.

Nel caso in cui l'azienda metta a disposizione nella nuova residenza l'alloggio in condizioni di abitabilità, dette indennità saranno ridotte alla metà.

Qualora, in relazione al trasferimento, l'operaio, per effetto dell'anticipata risoluzione del contratto di affitto sempre che questo sia stato regolarmente registrato prima della comunicazione del trasferimento stesso o dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce, ecc.) debba corrispondere indennizzi, questi resteranno a carico dell'azienda.

L'operaio che non accetti il trasferimento ha diritto, qualora ne derivi la risoluzione del rapporto di lavoro, all'indennità di anzianità, al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva, ai ratei maturati delle ferie e della gratifica natalizia e alle eventuali altre spettanze.

Art. 41.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO O DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio, non in prova, e le sue dimissioni potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana, mediante preavviso di 6 giorni (48 ore).

L'azienda può esonerare dal lavoro l'operaio in qualunque giorno successivo al preavviso, corrispondendogli l'intera retribuzione globale di fatto per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso.

In caso di dimissioni senza preavviso, l'azienda ha diritto di trattenere sulle competenze dovute all'operaio l'equivalente del preavviso da questi non dato.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie.

Il periodo di preavviso si computa agli effetti della anzianità.

Nel caso che al termine del periodo di preavviso sia richiesta all'operaio ulteriore prestazione di lavoro dovrà essere dato, all'operaio stesso, altro preavviso prima di poter procedere al licenziamento.

A richiesta dell'operaio, l'Azienda concederà permessi per la ricerca di altra occupazione.

Art. 42.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento non ai sensi dell'art. 48, all'operaio che abbia raggiunto un anno di anzianità ininterrotta presso l'azienda è dovuta una indennità nella misura di:

5 giorni (ore 40) per ogni anno di anzianità dal 1° al 5° anno compiuto;

7 giorni (ore 56) per ogni anno di anzianità oltre il 5° e fino al 12° anno compiuto;

8 giorni (ore 64) per ogni anno di anzianità oltre il 12° e fino al 20° anno compiuto;

10 giorni (ore 80) per ogni anno di anzianità oltre il 20° anno.

Agli operai già in servizio al 1° luglio 1949 saranno applicate le aliquote degli scaglioni sopra indicati tenendo però conto anche della anzianità maturata precedentemente a tale data con l'applicazione del maggior scaglione di competenza (vedi esempi allegati).

Per l'anzianità pregressa e cioè per ogni anno di anzianità maturato a tutto il 31 dicembre 1948 è dovuta all'operaio una indennità di anzianità pari a cinque giorni di retribuzione per ogni anno di anzianità.

Trascorso il primo anno di anzianità ininterrotta presso l'azienda, per la liquidazione di tale indennità le frazioni di anno si computeranno in dodicesimi.

Le frazioni di mese superiori a 14 giorni si computeranno per mese intero.

Tenuto conto delle particolari esigenze e delle caratteristiche produttive dell'industria di cui trattasi, che possono dar luogo a prestazioni inferiori ad un anno, all'operaio licenziato, ancorchè non abbia maturato l'anno di anzianità, l'indennità verrà liquidata in ragione di un dodicesimo per ogni mese di anzianità, qualora l'operaio stesso abbia raggiunto due mesi di anzianità.

L'indennità di cui al comma primo deve essere conteggiata per l'anzianità maturata a partire dal 1° gennaio 1949.

L'indennità di cui al comma primo sarà conteggiata in base alla retribuzione normale di fatto percepita dall'operaio all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, maggiorata dell'8 % a titolo di gratifica natalizia.

Agli effetti del presente articolo si intende per retribuzione normale di fatto il complesso della paga di fatto più la indennità di contingenza, più gli incentivi ed i premi di produzione.

Per la liquidazione degli operai normalmente retribuiti a cottimo si prende per base il guadagno medio di cottimo realizzato nelle ultime quattro settimane (o due quindicine) restando comunque assicurato all'operaio di cui sopra, ai fini del presente articolo, il minimo di paga base maggiorato del minimo contrattuale del cottimo, di cui all'art. 17.

Spettano inoltre all'operaio il preavviso, il godimento delle ferie maturate, la liquidazione della gratifica natalizia e dei ratei maturati come previsto dai relativi articoli ed eventuali altre spettanze.

Art. 43.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

In caso di dimissioni l'azienda è tenuta a corrispondere all'operaio le aliquote sotto indicate della indennità di anzianità prevista dall'art. 42:

1) il 50 % per gli aventi una anzianità presso la stessa azienda dai 2 ai 5 anni compiuti;

2) il 60 % per gli aventi una anzianità presso la stessa azienda da oltre 5 ai 10 anni compiuti;

3) il 75 % per gli aventi una anzianità presso la stessa azienda da oltre 10 anni ai 12 anni compiuti;

4) il 100 % per gli aventi una anzianità presso la stessa azienda da oltre i 12 anni compiuti.

Il periodo di apprendistato sarà computato nelle anzianità, agli effetti del trattamento di cui sopra, dopo che sia trascorso un anno dalla ultimazione del periodo dell'apprendistato stesso.

L'intero trattamento di cui al punto 4), di cui al primo comma del presente articolo, è dovuto anche ai dimissionari per causa di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, alle operaie dimissionarie per causa di matrimonio o di gravidanza o di puerperio, lo stesso trattamento sarà usato all'operaio che si dimetta dopo il compimento del 60° anno di età, se uomo, e del 55° anno di età, se donna.

Art. 44.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte del lavoratore durante il rapporto di lavoro, tutte le indennità che gli sarebbero spettate normalmente, in caso di licenziamento, compresa la indennità sostitutiva del preavviso, i ratei maturati delle ferie annuali e la gratifica natalizia, e di eventuali altre spettanze, saranno versate al coniuge, ai figli, o ai parenti, secondo le vigenti norme di legge.

Art. 45.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'operaio daranno luogo, a seconda della loro gravità, all'applicazione delle seguenti sanzioni:

a) ammonizione verbale o scritta;

b) multa fino ad un importo massimo di tre ore di paga e contingenza;

c) sospensione dal lavoro fino ad un massimo di tre giorni;

d) licenziamento ai sensi dell'art. 47.

Art. 46.

MULTE E SOSPENSIONI

Incorre nei provvedimenti della multa o della sospensione l'operaio:

a) che senza giustificato motivo, non si presenti al lavoro, come previsto dall'art. 31;

b) che senza giustificato motivo abbandoni il proprio posto di lavoro;

c) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto o senza giustificato motivo;

d) che esegua con negligenza il lavoro affidatogli;

e) contravvenga al divieto di fumare espressamente notificato con apposito cartello, laddove ragioni tecniche e di sicurezza consigliano tale divieto;

f) che esegua entro lo stabilimento lavorazioni per proprio uso, con lieve danno dell'azienda;

g) che per disattenzione procuri guasti non gravi o sperpero non grave di materiale dell'azienda, che non avverta subito i superiori diretti di eventuali guasti al macchinario o di eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;

h) che effettui irregolare movimento di medaglie, irregolare scritturazione o timbratura di schede o altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo e di presenza;

i) che in qualunque modo trasgredisca alle norme del presente contratto e dei regolamenti interni o che commetta mancanza recanti pregiudizio alla disciplina, alla morale o all'igiene.

La multa verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la sospensione per quelle di maggior rilievo.

L'importo delle multe non costituenti risarcimento di danni, è devoluto alle istituzioni assistenziali e previdenziali esistenti nell'azienda o, in loro mancanza, alla Cassa Mutua Malattia.

Art. 47.

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

Il licenziamento con immediata rescissione del rapporto di lavoro può essere inflitto:

1) con la perdita dell'indennità di preavviso ma non dell'indennità di anzianità.

Tale provvedimento si applica nei confronti dello operaio che sia recidivo nelle mancanze di cui all'articolo precedente (multe e sospensioni) o che commetta gravi infrazioni alla disciplina od alla diligenza del lavoro.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

a) assenze ingiustificate prolungate oltre 5 giorni consecutivi o le assenze ripetute per cinque volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;

b) recidiva al divieto di fumare semprechè la infrazione non costituisca pregiudizio gravemente colposo al verificarsi di incidenti;

c) condanna ad una pena detentiva comminata all'operaio con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;

d) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti, comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;

e) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;

f) diverbio litigioso, seguito da vie di fatto, avvenuto nel recinto dello stabilimento che rechi grave perturbamento alla vita aziendale;

g) recidiva alla mancanza di cui al punto *g*) dell'articolo precedente (multe e sospensioni) semprechè non si riscontri nella mancanza stessa il dolo;

h) esecuzione entro lo stabilimento di lavorazione per uso proprio con danno dell'azienda;

i) trascuranza nell'adempimento degli obblighi contrattuali o di regolamento interno, quando siano già stati comminati i provvedimenti disciplinari di cui all'articolo precedente (multe e sospensioni).

2) Senza preavviso e senza indennità di licenziamento.

In tale provvedimento incorre l'operaio che provochi all'azienda grave nocumento morale e materiale, che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

a) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione sia gravemente colposa perchè suscettibile di provocare incidenti alle persone, agli impianti ed ai materiali;

b) furto o danneggiamento volontario al materiale dell'azienda;

c) rivelazione di procedimento o sistemi di lavorazione, trafugamento di modelli o schizzi o disegni o riproduzione degli stessi quando non siano già a conoscenza del pubblico;

d) lavorazione per conto di terzi, fuori dello stabilimento, di articoli analoghi a quelli prodotti dalla azienda salvo nei casi di sospensione di lavoro.

e) esecuzione entro lo stabilimento di lavorazione per uso proprio o per conto di terzi, con grave danno dell'azienda stessa;

f) insubordinazione verso i superiori;

g) recidiva nella colpa di cui al punto *g*) dell'articolo precedente (multe e sospensioni) qualora vi sia dolo.

All'operaio licenziato ai sensi del presente articolo competono, comunque, i ratei maturati delle ferie e della gratifica natalizia, come previsto dai relativi articoli.

Art. 48.

TRASFORMAZIONE, TRAPASSO, CESSAZIONE E FALLIMENTO DELL'AZIENDA

La cessione, il trapasso e la trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda non risolvono di per sè il rapporto di lavoro, e ove non si addivenga, d'accordo fra le due parti, alla risoluzione del rapporto di lavoro e alla liquidazione delle spettanze al personale dipendente, l'operaio conserva nei confronti del nuovo titolare i diritti acquisti e gli obblighi derivanti dalla presente regolamentazione.

Se il licenziamento è causato da fallimento o da cessazione dell'azienda, l'operaio conserva nei confronti della gestione liquidatrice il diritto al preavviso e alla indennità di anzianità nonchè alle eventuali altre spettanze derivanti dalle presenti regolamentazioni.

Art. 49.

OPERAI ADDETTI A LAVORI DISCONTINUI O DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

L'indennità giornaliera di contingenza stabilita dagli appositi accordi nazionali è ragguagliata, per gli operai di cui al titolo del presente articolo, ad un orario di dieci ore od a quel maggior orario previsto dal secondo comma dell'art. 9.

Tuttavia, allorquando tali operai effettuino un orario giornaliero non inferiore ad otto ore, la indennità di contingenza sarà corrisposta nella intera misura giornaliera.

Per retribuire agli operai in questione il lavoro straordinario prestato deve essere adottata, come quota orario della indennità di contingenza, un ottavo della misura giornaliera della indennità stessa.

Restano ferme le migliori condizioni in atto.

Art. 50.

CERTIFICATO DI LAVORO

Ai sensi dell'art 2124 del Codice civile, l'azienda dovrà rilasciare all'operaio all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa e semprechè non sia obbligatorio il libretto di lavoro, un certificato indicante esclusivamente il tempo durante il quale l'operaio è stato occupato alle dipendenze della azienda stessa e le mansioni da esso esercitate.

Art. 51.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Ferme restando le possibilità di intervento delle Commissioni interne o dei Delegati d'impresa previste dal relativo accordo interconfederale, per la composizione dei reclami e delle controversie di carattere individuale si seguiranno le consuetudinarie norme di stabilimento, ricorrendo a trattative dirette tra le parti o fra i rispettivi rappresentanti.

In caso di mancato accordo fra le parti il reclamo o la controversia sarà sottoposto all'esame delle competenti associazioni sindacali territoriali per il tentativo della concilazione.

A seconda della natura, le controversie collettive per l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto saranno deferite all'esame delle competenti organizzazioni sindacali provinciali o nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori per la loro definizione.

Art. 52.

NORME GENERALI

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative e inscindibili fra loro.

Ferma le inscindibilità di cui sopra, le parti, col presente contratto non intendono sostituire le condizioni personali più favorevoli in atto, che dovranno di conseguenza essere mantenute.

Per quanto non risulti regolato dal presente contratto si applicano le norme di legge e gli accordi interconfederali.

Art. 53.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre dal 1° luglio 1957 ed avrà durata fino al 31 dicembre 1958: successivamente esso sarà rinnovabile di anno in anno tacitamente finchè non sarà disdetto due mesi prima della sua scadenza, da una delle parti con lettera raccomandata R.R. all'altra parte.

Dichiarazione a verbale

1) In relazione alla declaratoria delle categorie contenuta nella parte salariale del Contratto di lavoro per le lavanderie per la provincia di Firenze 1° agosto 1957, le parti sono concordi nel precisare che la definizione del tintore di 1ª categoria, compreso fra gli specializzati, e quella della stiratrice di 1ª categoria, non escludono la possibilità, qualora se ne verifichino i presupposti, che il personale avente le mansioni sopra ricordate possa anche far parte della categoria degli equiparati.

2) In relazione al disposto dell'art 11 del Contratto collettivo di lavoro per le lavanderie della provincia di Firenze 1° agosto 1957, le parti convengono che la dizione usata nel primo comma di detto articolo è stata posta con lo scopo di invitare le aziende, laddove è possibile, a non protrarre l'orario di lavoro del sabato oltre le ore 14.

ALLEGATO N. 1

MINIMI DI PAGA ORARIA PER GLI ADDETTI ALL'INDUSTRIA DELLE LAVANDERIE, TINTORIE, STIRERIE E SMACCHIATORIE DI ABITI ED INDUMENTI.

UOMINI

Specializzati:

a) Tintore di 1ª categoria: (è colui che tinge manufatti di qualsiasi tinta, qualsiasi colore e che sia in grado eventualmente di dare al personale addetto al reparto le istruzioni necessarie all'espletamento del lavoro di tintura);

b) Smacchiatore o pulitore che lava o smacchia a mano o a macchina ad umido o a secco ogni tipo di macchia su qualsiasi tessuto e che sia in grado eventualmente di dare al personale addetto al reparto le istruzioni necessarie all'espletamento del lavoro di lavatura e smacchiatura.

c) Operaio che sappia formare e finire i cappelli;

d) Stiratore di ogni genere e tipo di indumenti:

sopra 20 anni	L	174,65
fra 18-20 anni	»	169,85

Qualificati:

a) Tintore di 2ª categoria: (è colui che tinge in alcune tinte e con colori semplici);

b) Lavatore a mano ed a macchina;

c) Lavatore a secco a mano ed a macchina;

d) Smacchiatore ad umido ed a secco:

sopra 20 anni	L.	157,30
fra 18-20 anni	»	152,45
fra 16-18 anni	»	133,55
infer. a 16 anni	»	110,35

Manovali specializzati:

a) Aiuto tintore: (è colui che senza avere la responsabilità di tintoria esplica mansioni di tintoria sotto la guida del tintore di 1ª e 2ª categoria);

b) Lavatore comune ad umido ed a secco a mano ed a macchina;

c) Smacchiatore comune:

sopra 20 anni	L.	149,70
fra 18-20 anni	»	139,70
fra 16-18 anni	»	110,40
infer. a 16 anni	»	85,85

Manovali comuni:

sopra 20 anni	L.	141,20
fra 18-20 anni	»	131,90
fra 16-18 anni	»	104,40
infer. a 16 anni	»	71,55

DONNE

1ª *Categoria*:

a) Stiratrice a mano ed a macchina di qualsiasi indumento, di biancheria fina o di pieghettato, e che sia in grado eventualmente di dare al personale addetto al reparto le istruzioni necessarie all'espletamento del lavoro di stiratoria e di pieghettatura;

b) Pulitrice e smacchiatrice che lava e smacchia a mano ed a macchina, ad umido ed a secco ogni tipo di macchia su qualsiasi tessuto, e che sia in grado eventualmente di dare al personale addetto al reparto le istruzioni necessarie all'espletamento del lavoro di smacchiatura e pulitura:

sopra 20 anni	L.	131,15
fra 18-20 anni	»	110,20
fra 16-18 anni	»	103,55
infer. a 16 anni	»	91,40

2ª *Categoria*:

a) Stiratrice a mano ed a macchina;

b) Lavandaia capace di lavare ogni tessuto od indumento;

c) Guarnitrice che sappia montare marocchini, nastri e fodere, ornature, ecc.;

d) Sarte per lavori accessori;

e) Operaia addetta allo smistamento, controllo e verifica:

sopra 20 anni	L.	124,25
fra 18-20 anni	»	104,10
fra 16-18 anni	»	92,10
infer. a 16 anni	»	80,30

3ª *Categoria*:

a) Lavandaia comune;

b) Stiratrice comune;

c) Pulitrice comune;

d) Operaia addetta alle operazioni di finissaggio (cucitura, sbastitura, ripiegatura a mano e con ferro di indumenti già stirati);

c) Addette alla sciacquatura, lisatura e centrifugata, standaggio od altri lavori accessori:

sopra 20 anni	L.	116,30
fra 18-20 anni	»	98,85
fra 16-18 anni	»	87,50
infer. a 16 anni	»	69,90

Capo gruppo:

Lavoratore o lavoratrice specializzato che partecipando manualmente al lavoro è proposto alla guida esecutiva di un gruppo di operai ed operaie (minimo di paga base, della rispettiva categoria massima maggiorata del 5 per cento).

APPRENDISTATO

UOMINI

Apprendisti di 1ª assunzione dai 14 ai 16 anni durata massima dell'apprendistato, mesi 24.

Assunti dai 16 ai 18 anni durata massima dell'apprendistato, mesi 18.

Assunti dai 18 ai 20 anni durata massima dell'apprendistato, mesi 12.

Apprendisti assunti dai 14 ai 16 anni:

1° semestre	L.	74,75
2° semestre	»	80 —
3° semestre	»	85,25
4° semestre	»	91 —

Apprendisti assunti dai 16 ai 18 anni:

1° semestre	L.	104,50
2° semestre	»	109,50
3° semestre	»	126,50

Apprendisti assunti dai 18 ai 20 anni:

1° semestre	L.	128,10
2° semestre	»	133,70

DONNE

Apprendiste di prima assunzione assunte dai 14 ai 16 anni durata massima dell'apprendistato, mesi 30.

Assunte dai 16 ai 18 anni durata massima dell'apprendistato, mesi 24.

Assunte dai 18 ai 20 anni durata massima dell'apprendistato, mesi 18.

Apprendiste assunte dai 14 ai 16 anni:

1° semestre	L.	67,25
2° semestre	»	70 —
3° semestre	»	72,50
4° semestre	»	75,25
5° semestre	»	78,50

Apprendiste assunte dai 16 ai 18 anni:

1° semestre	L.	82 —
2° semestre	»	85 —
3° semestre	»	88 —
4° semestre	»	95 —

Apprendiste assunte dai 18 ai 20 anni:

1° semestre	L.	90,30
2° semestre	»	94,50
3° semestre	»	97,75

LAVORATORI ADDETTI AI LAVORI AUSILIARI

Meccanici, elettricisti, muratori, falegnami	L.	157,30
Autista meccanico	»	157,30
Conduttori di caldaie patentati di 2° grado	»	174,65
Conduttori di caldaie patentati di 3° grado	»	167 —

Le paghe anzidette si intendono comprensive di ogni compenso retributivo per il tempo necessario alla messa in pressione ed allo spegnimento delle caldaie.

Fattorini, portinai, guardiani notturni e diurni:

Uomini superiori ai 20 anni	L.	141,20
Uomini dai 18 ai 20 anni	»	131,90
Uomini dai 16 ai 18 anni	»	104,40
Uomini inferiori ai 16 anni	»	71,55
Donne superiori ai 20 anni	L.	116,30
Donne dai 18 ai 20 anni	»	95,60
Donne dai 16 ai 18 anni	»	83,60
Donne inferiori ai 16 anni	»	68,60

ALLEGATO N. 2

ACCORDO SUPPLETIVO PER LA MENSA

Laddove non esiste la mensa aziendale le ditte corrisponderanno una indennità sostitutiva giornaliera dell'importo di L. 25, non frazionabile.

Per quanto riguarda la computabilità dell'indennità sostitutiva di mensa si fa riferimento all'accordo interconfederale del 20 aprile 1956.

L'indennità sostitutiva di mensa ha decorrenza dal 1° agosto 1957.

Questo accordo fa parte integrante del Contratto provinciale per le lavanderie 1° agosto 1957.

Visti, il contratto e gli allegati n. 1 e 2 che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 31 LUGLIO 1954 PER LE MAESTRANZE ADDETTE ALLE AZIENDE ESERCENTI LAVANDERIE, STIRERIE, TINTORIE E SMACCHIATORIE DI ABITI E INDUMENTI DELLA PROVINCIA DI MODENA

Addì, 31 luglio 1954, in Modena

tra

l'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI DELLA PROVINCIA DI MODENA, rappresentata dal sig. *Andrea De Marchi*, assistito dal rag. *Armando Marcoaldi*

e

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO Sindacato Abbigliamento, rappresentata dalla sig.ra *Maria Guerra;*

l'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE, rappresentata dal signor *Gianfranco Baldini* e *Mario Venturelli;*

l'UNIONE ITALIANA DEL LAVORO, rappresentata dal signor *Mario Bertani,*

è stato concluso il presente contratto collettivo di lavoro da valere per le maestranze addette alle aziende esercenti lavanderie, stirerie, tintorie e smacchiatorie di abiti e indumenti situate nel territorio della provincia di Modena.

Art. 1

ASSUNZIONE - DOCUMENTI DI LAVORO RESIDENZA E DOMICILIO - VISITA MEDICA

L'assunzione degli operai deve essere fatta in conformità alle norme di legge sul collocamento.

L'assunzione verrà normalmente comunicata per iscritto all'interessato, specificando:

1) la data di assunzione:

2) la categoria a cui viene assegnato e la relativa paga;

3) la località di prestazione del lavoro.

All'atto dell'assunzione, l'interessato è tenuto a presentare i seguenti documenti:

1) carta di identità o documento equipollente;

2) libretto di lavoro:

3) tessera per le assicurazioni sociali obbligatorie in quanto ne sia già in possesso e i documenti richiesti da disposizioni di legge:

4) libretto per l'assistenza di malattia in quanto ne sia già in possesso;

5) titolo di preparazione professionale in quanto ne sia già in possesso;

6) certificato penale di data non anteriore a tre mesi, se richiesto, dall'azienda;

7) documenti necessari per fruire degli assegni familiari.

L'azienda dovrà rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

L'operaio è tenuto a comunicare all'azienda la propria residenza e domicilio e a notificarne i successivi cambiamenti.

La Direzione, nell'assumere l'operaio, lo metterà in grado di conoscere l'esistenza e il contenuto del presente contratto e di eventuale regolamento interno, che saranno messi a disposizione della Commissione Interna o del Delegato di fabbrica a cura della Direzione stessa.

All'atto dell'assunzione l'operaio potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda.

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro la azienda è tenuta a restituire all'operaio tutti i documenti di lavoro debitamente aggiornati.

In caso di impedimento, detta restituzione dovrà avvenire entro i cinque giorni successivi e intanto l'azienda rilascierà all'operaio interessato una dichiarazione che possa servire all'operaio stesso per contrarre eventuale nuovo rapporto di lavoro.

L'operaio rilascierà ricevuta dei documenti avuti in restituzione.

Art. 2.

ASSUNZIONE E LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

Per l'assunzione al lavoro delle donne e dei fanciulli valgono le norme di legge.

Per l'assunzione al lavoro dei fanciulli vale il limite minimo di 14 anni.

Per il lavoro delle donne e dei fanciulli valgono le norme della legge 26 aprile 1934, n. 653, nonchè le disposizioni contenute nel regio decreto 7 agosto 1936, n. 1720, relative alle operazioni inerenti alla manipolazione di colori, vernici e solventi pericolosi alla salute, qualora ricorrano gli estremi di applicazione della legge stessa.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro di ogni operaio può essere fatta per un periodo iniziale di prova della durata di sei giornate lavorative, con reciproca facoltà di rescindere, entro tale termine, senza preavviso nè indennità, il rapporto di lavoro.

Il periodo di prova può essere prorogato di comune accordo a 15 giornate lavorative, ma l'accordo deve risultare da atto scritto.

L'operaio mantenuto al lavoro oltre la scadenza del periodo di prova si intende confermato in servizio.

L'operaio che non sia confermato in servizio o si dimetta ha diritto al pagamento delle ore di lavoro compiute, conteggiate sulla base della paga fissata all'atto dell'assunzione, comunque la paga non può essere inferiore al minimo contrattuale della categoria nella quale ha prestato la propria opera.

Nei confronti dell'operaio confermato in servizio il periodo di prova va computato a tutti gli effetti contrattuali.

Art. 4.

CLASSIFICAZIONE DEGLI OPERAI

Gli operai delle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto di cui alla premessa sono suddivisi nelle categorie specificate nell'allegato accordo.

Art. 5.

MANSIONI PROMISCUE

Al lavoratore al quale vengono affidate mansioni pertinenti a categorie differenti è riconosciuta la categoria corrispondente alla mansione superiore, semprechè quest'ultima sia svolta con normale continuità e prevalenza di tempo.

Negli altri casi il lavoratore avrà diritto alla retribuzione della categoria superiore per le ore di effettivo lavoro prestato nello svolgimento delle mansioni della categoria superiore.

Art. 6.

MUTAMENTO TEMPORANEO DI MANSIONI

All'operaio adibito a mansioni per le quali è stabilito un minimo di paga superiore al salario percepito, sarà corrisposto il salario proprio della nuova mansione per il periodo in cui viene adibito a tale lavorazione. Nel caso però che il predetto passaggio di mansioni avvenga per esigenze di carattere contingente e puramente occasionali (ad esempio per sostituire operai ammalati o assenti) l'operaio continuerà a percepire il proprio salario semprechè non venga adibito alle mansioni superiori per un periodo maggiore di due giorni nel qual caso percepirà il salario superiore per l'intero periodo.

All'operaio temporaneamente adibito a mansioni per le quali è stabilito un salario inferiore a quello normalmente dallo stesso percepito, il datore di lavoro continuerà a corrispondere quest'ultimo salario, conservando la precedente qualifica.

L'operaio che per almeno tre mesi disimpegni mansioni superiori alla propria categoria — semprechè non si tratti di sostituzione temporanea per malattia, infortunio o permesso — passa definitivamente nella categoria superiore.

Art. 7.

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

a) E' considerato apprendista chiunque sia assunto in una azienda in età fra i 14 e i 18 anni per gli uomini, e dai 14 ai 20 anni per le donne allo scopo di acquistare la capacità necessaria per diventare operaio qualificato, mediante addestramento pratico.

b) La durata massima del periodo di apprendistato sarà ridotta: di due terzi per i licenziati dalle scuole tecniche, industriali ad indirizzo della categòria: di metà per coloro che siano in possesso di licenza di scuola secondaria di avviamento profesisonale di indirizzo corrispondente all'attività esplicata dall'apprendista.

c) Il periodo di servizio già prestato presso altre aziende sarà computato per intero ai fini del compimento del periodo di apprendistato semprechè l'addestramento riguardi le stesse mansioni e non sia intercorsa una sospensione superiore ai 18 mesi.

d) Nel libretto di lavoro o nell'attestato di tirocinio devono essere registrati i periodi di servizio prestati e gli scatti di paga conseguiti.

e) Nel caso che l'apprendista durante il periodo di apprendistato venga adibito ad altre lavorazioni per le quali sia previsto un periodo di tirocinio, il precedente periodo di apprendistato effettivamente prestato sarà totalmente computato tanto agli effetti di passaggio alla categoria operaia quanto per la determinazione del salario, salvo il caso in cui il passaggio avvenga nel periodo di 60 giorni dalla data di assunzione.

f) durante il periodo di tirocinio l'apprendista non deve essere adibito a lavori diversi da quelli attinenti alla specialità professionale a cui si riferisce il tirocinio e sottoposto a lavori superiori alle sue forze fisiche e comunque pericolosi e nocivi alla salute nei limiti delle disposizioni della legge sul lavoro delle donne e dei fanciulli. Il datore di lavoro deve inoltre accordare all'apprendista senza operare alcuna trattenuta sulla retribuzione, i permessi necessari perchè frequenti i corsi per la formazione professionale.

g) l'apprendista, durante il periodo di tirocinio, deve lavorare ad economia, nel caso venga adibito a lavoro a cottimo l'apprendista acquista *automaticamente* la qualifica di operaio qualificato anche se non sono trascorsi i termini di durata massima del periodo di apprendistato e dovrà avere il relativo trattamento retributivo e normativo.

h) L'apprendista che abbia compiuto i 17 anni di età e superato la metà del periodo di apprendistato può richiedere di essere ammesso alla prova intesa ad accertare la sua capacità professionale quale operaio. In caso di riconosciuto esito favorevole della prova l'apprendista verrà considerato a tutti gli effetti retributivi e normativi, operaio qualificato.

i) Al termine del periodo di addestramento (o tirocinio) l'apprendista sarà considerato operaio qualificato a tutti gli effetti retributivi e normativi.

l) La durata massima del periodo di apprendistato resta fissata secondo quanto previsto nell'accordo.

m) Le retribuzioni iniziali — minimi tabellari — sono quelle stabilite dagli accordi salariali vigenti. Gli aumenti di paga avvengono per scatti semestrali nella misura che si ottiene dividendo la differenza esistente tra il minimo della paga base della categoria dell'operaio qualificato e il minimo di paga di 1ª assunzione dell'apprendista per il numero dei semestri di durata dell'apprendistato. La misura relativa è quella stabilita dagli accordi salariali vigenti.

n) Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo valgono le norme del presente contratto ferme restando le disposizioni derivanti da accordi interconfederali o dalla legge in quanto prevedano migliori condizioni.

Art. 8.

ISTRUZIONE PROFESSIONALE

L'istituzione di corsi di istruzione professionale od il potenziamento di quelli eventualmente esistenti, allo scopo di preparare maestranze tecnicamente efficienti e di migliorare il loro livello culturale, anche da un punto di vista generale, sono additati alle Associazioni di categoria ed anche ai singoli industriali come uno scopo da perseguire con ogni possibile mezzo per i benefici effetti sociali ed economici che potranno derivarne.

Art. 9.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale settimanale dell'orario di lavoro è quella fissata dalla legge, con un massimo di otto ore giornaliere, salvo le deroghe da essa legge previste o da norme contrattuali.

Per gli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa e custodia l'orario normale di lavoro è fissato in 60 ore settimanali con un massimo di 10 ore giornaliere, salvo le eccezioni previste in materia per i guardiani dall'accordo interconfederale 23 maggio 1946.

La tabella indicante l'orario di lavoro preordinato sarà affissa nello stabilimento in luogo visibile.

Art. 10.

INIZIO E FINE DEL LAVORO

Sarà considerato ritardatario l'operaio che al segnale di inizio del lavoro non sia entrato nello stabilimento.

Al ritardatario il conteggio delle ore sarà effettuato a partire da mezz'ora dopo l'orario normale di ingresso nell'azienda semprechè il ritardo non superi la mezz'ora stessa.

Al segnale di inizio del lavoro l'operaio deve trovarsi al suo posto in condizioni di iniziare il proprio lavoro.

Nessun operaio può cessare il lavoro nè comunque lasciare il proprio posto prima del segnale di cessazione del lavoro.

Le infrazioni saranno punite a termine degli articoli sui provvedimenti disciplinari.

La pulizia del posto di lavoro avverrà di norma prima del termine dell'orario di lavoro qualora venga fatta effettuare oltre l'orario normale di cui all'art. 9 (orario di lavoro) sarà considerata prestazione straordinaria.

L'entrata negli stabilimenti e l'uscita da essi degli operai verranno disciplinate nei regolamenti interni di ogni singola azienda, come pure il controllo della presenza al posto di lavoro.

Art. 11.

DISCIPLINA DEL LAVORO NEL POMERIGGIO DEL SABATO

Normalmente nel pomeriggio del sabato il lavoro deve terminare non oltre le ore 14.

E' consentito il compimento dell'orario settimanale di lavoro sia ottenuto mediante recupero, a regime normale, nel corso della settimana.

Fanno eccezione alle disposizioni anzidette gli operai adibiti ai lavori discontinui o di semplice attesa e custodia.

Art. 12.

SOSPENSIONI ED INTERRUZIONI DI LAVORO

a) Le sospensioni di lavoro, i permessi, le assenze per malattia, infortunio, gravidanza, non interrompono l'anzianità a tutti gli effetti del presente contratto.

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuali accordi tra le organizzazioni locali per il prolungamento di tale termine, l'operaio potrà chiedere il licenziamento con diritto oltre al godimento delle ferie maturate, ai ratei della gratifica natalizia, al preavviso ed alla corresponsione dell'indennità di anzianità.

b) In caso di interruzione di lavoro sarà riservato agli operai il seguente trattamento:

1) per le ore perdute, ma passate in stabilimento a disposizione dell'azienda, sarà corrisposta la paga globale di fatto con facoltà per l'azienda di adibire gli operai stessi ad altri lavori;

2) per le ore perdute, per le quali gli operai, pur non essendo trattenuti in stabilimento, non vennero preavvisati in termine utile in relazione alla prevedibilità dell'evento, sarà corrisposta l'intera paga di fatto, ed il 50% dell'indennità di contingenza per la prima giornata di sospensione;

3) per le ore perdute e per le quali gli operai siano stati tempestivamente preavvisati, non sarà dovuta alcuna retribuzione.

Restano ferme le norme sulla cassa integrazione salari per quanto riguarda il rimborso da richiedersi dalle aziende.

Art. 13.

RECUPERO DELLE ORE DI LAVORO PERDUTO

E' consentita la facoltà di recupero, a regime normale, delle ore e dei periodi di sospensione di lavoro dovuti a causa di forza maggiore, nonchè di quelli dovuti a soste concordate fra le parti, purchè il recupero stesso sia contenuto nei limiti di un ora al giorno e si effettui entro i trenta giorni susseguenti al periodo in cui è avvenuta l'interruzione, salvo quanto stabilito all'articolo riguardante il pomeriggio del sabato.

Art 14.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale cade normalmente in domenica come è stabilito dalla legge. Ogni eventuale deroga a questo principio purchè sia consentito dalla legge stessa, comporta l'obbligo per il datore di lavoro di corrispondere, per il lavoro prestato nella domenica, oltre alla paga normale, la maggiorazione prevista per il lavoro festivo e di concedere all'operaio un'altra giornata di riposo nel corso della settimana.

Le disposizioni concernenti la maggiorazione per il lavoro compiuto in domenica non si applicano agli operai addetti a mansioni discontinue, di semplice attesa e di custodia che prestano, legge consentendo, la loro opera in domenica, usufruendo del prescritto riposo in altro giorno della settimana.

Qualora gli operai addetti a lavori discontinui, di semplice attesa e di custodia lavorassero nel giorno fissato per il riposo, avranno diritto alla maggiorazione in vigore per il lavoro festivo, mentre un altro giorno della stessa settimana sarà fissato per il riposo compensativo.

Art. 15.

GIORNI FESTIVI E TRATTAMENTO ECONOMICO RELATIVO

Sono considerate festività quelle dichiarate dalla legge 27 maggio 1949, n. 260, con l'aggiunta della festività del S. Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Per il trattamento economico dovuto ai lavoratori in tale giornate si fa riferimento alle norme di legge ed agli accordi interconfederali in vigore.

Art. 16.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO MAGGIORAZIONI

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre il limite dell'art. 9 ossia oltre le ore 8 giornaliere e le 48 settimanali per i lavoratori a regime normale di orario e oltre le ore 10 giornaliere e le 60 ore settimanali per i lavoratori di cui al 2° comma del predetto art. 9.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nella domenica oppure nei giorni di riposo compensativo. di cui all'art. 14 e nelle festività nazionali.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato tra le ore 22 e le ore 6.

Il lavoro straordinario o notturno o festivo potrà essere effettuato solo nei casi e nei limiti previsti dalle vigenti norme di legge.

Restano ferme le disposizioni di legge circa il divieto di adibire al lavoro notturno le donne e i fanciulli.

L'operaio in possesso di documenti comprovanti la frequenza di scuole serali o festive, deve essere esonerato al lavoro straordinario o notturno o festivo, in quanto dette prestazioni gli impediscono di frequentare le scuole medesime.

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario. notturno o festivo da corrispondersi oltre la normale retribuzione e da colcolarsi sugli elementi della stessa indicati al comma successivo, sono le seguenti:

lavoro straordinario diurno	20 %
lavoro notturno	25 %
lavoro straordinario notturno	35 %
lavoro festivo	35 %
lavoro straordinario festivo	45 %
lavoro festivo notturno	50 %
lavoro straordinario festivo notturno	60 %

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra debbono essere calcolate:

a) sulla paga base di fatto comprensiva della indennità di contingenza per gli operai ad economia;

b) sulla paga base di fatto maggiorata della percentuale contrattuale di cottimo più l'indennità di contingenza per i lavoratori a cottimo.

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Art. 17.

LAVORO A COTTIMO

a) Tutti gli operai dovranno essere retribuiti ad economia oppure a cottimo.

Il cottimo potrà essere sia collettivo che individuale, a seconda delle possibilità tecniche e a seconda degli accordi che possono intercorrere fra le parti direttamente interessate.

b) Ogni tariffa di cottimo deve garantire all'operaio di normale capacità ed operosità il conseguimento di un guadagno non inferiore al minimo di retribuzione conglobata di categoria maggiorato dalla percentuale dell'8% (otto per cento).

Tale condizione si presume adempiuta quando qualora vi siano più operai lavoranti con la medesima tariffa di cottimo, detti operai abbiano realizzato un utile medio di cottimo non inferiore all'8 %.

Nel caso in cui un operaio lavorante a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma per cause indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

c) Agli operai interessati dovranno essere comunicati per iscritto o per affissione, all'inizio del lavoro, le indicazioni del lavoro da eseguire e del compenso unitario (tariffa di cottimo) corrispondente. Dovrà poi essere comunicata agli operai per i diversi cottimi: la quantità del lavoro eseguito e il tempo impiegato.

Tali comunicazioni dovranno essere in possesso degli operai perchè essi possano sempre computare con facilità ed esattezza la propria retribuzione

Le tariffe così stabilite, una volta superato il periodo di assestamento, non potranno essere variate.

Solo quando siano attuate modifiche nelle condizioni di esecuzione del lavoro, si potrà procedere alla variazione delle tariffe di cottimo in proporzione delle variazioni di tempo che le modifiche stesse avranno determinato.

Le variazioni di tariffe in tal caso dovranno intervenire entro un periodo di assestamento uguale a quello stabilito nel seguente capoverso.

d) Il periodo di assestamento di cui sopra, è per i cottimi di lavorazione in serie, un mese. Nei casi di nuove lavorazioni speciali, il periodo di assestamento — da concordarsi fra le parti — potrà avere la durata massima di quattro mesi, alla condizione che per il periodo oltre il primo mese venga garantita agli operai una retribuzione non inferiore all'80% del guadagno medio di cottimo realizzato nel trimestre precedente all'entrata in vigore delle tariffe provvisorie.

Per i cottimi ricorrenti si intende che il periodo di assestamento è solo quello iniziale della prima introduzione.

Per i cottimi di breve durata dovrà intendersi per periodi di assestamento quel lasso di tempo strettamente necessario perchè il cottimo si normalizzi.

e) Qualora gli operai interessati nell'ambito di una tariffa di cottimo subiscano nel complesso del guadagno medio orario di due quindicine — determinato in base a quanto fissato dal comma 1) del paragrafo *b*) — una diminuzione in confronto del guadagno medio orario realizzato nel quadrimestre precedente, le parti interessate ne accerteranno le cause.

Se risulterà che la discesa del guadagno sia stata determinata in tutto o in parte da cause non imputabili agli operai si determinerà la quota di guadagno che dovrà venire reintegrata e l'azienda dovrà attuare gli opportuni provvedimenti per eliminare successivamente la discesa verificatasi.

Non daranno luogo ai provvedimenti di cui sopra le variazioni di guadagno che derivassero dalla applicazione di nuove tariffe durante il periodo di assestamento, ai sensi del paragrafo precedente.

f) Per guadagno medio orario complessivo di cottimo si intende il totale delle somme pagate per lavoro a cottimo nel periodo preso in esame, diviso per il totale delle ore di lavoro a cottimo compiute nello stesso periodo.

g) Ogni qualvolta in conseguenza dell'organizzazione del lavoro nell'azienda un operaio sia vincolato ad un determinato ritmo produttivo o quando la valutazione del lavoro a lui affidato sia il risultato delle misurazioni dei tempi di lavorazione, l'operaio stesso deve essere retribuito a cottimo.

h) L'effettuazione del passaggio dal sistema di cottimo a quello di economia non dovrà, rimanendo inalterata la condizione di lavoro e la produzione individuale, portare diminuzione di retribuzione.

i) E' proibito alle aziende di servirsi di cottimisti i quali abbiano alle loro dipendenze altri operai da essi direttamente retribuiti, dovendosi intendere il rapporto di lavoro sempre intercorrente tra l'operaio e l'azienda e la dipendenza di un operaio da un altro unicamente possibile agli effetti tecnici e disciplinari.

Art. 18.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Il pagamento delle retribuzioni verrà effettuato a settimana, e a quindicina e a mese, secondo le consuetudini della azienda.

Quando la retribuzione viene effettuata a mese, dovrà essere concesso un acconto quindicinale, fino al 90% della retribuzione stessa.

All'atto del pagamento della retribzuzione verrà consegnata una busta o prospetto equivalente, in cui dovranno essere distintamente specificate: la ragione sociale dell'azienda, il nome dell'operaio, il periodo di paga, cui la retribuzione si riferisce, nonchè le singole voci e i rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa (paga, cottimo, contingenza, ecc.) e la elencazione delle trattenute.

Art. 19.

DONNE ADIBITE A MANSIONI MASCHILI

Qualora le donne vengano destinate a compiere dei lavori che tradizionalmente sono compiuti da maestranze maschili, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo sarà corrisposta la paga contrattuale prevista per l'uomo.

Nelle lavorazioni a cottimo la condizione sopradetta si intenderà soddisfatta con l'applicazione di una uguale tariffa.

Art. 20.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Agli operai che, per ragioni di lavoro, vengano trasferiti in zone riconosciute malariche compete una speciale indennità da fissarsi da parte delle rispettive Organizzazioni sindacali locali.

Le località da considerarsi malariche sono quelle riconosciute dalle competenti autorità sanitarie, a norma delle vigenti disposizioni di legge.

E' in facoltà del singolo operaio di non aderire al trasferimento in zona malarica e tale rifiuto non può, di per sè solo, costituire motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 21.

GRATIFICA NATALIZIA

In occasione della ricorrenza natalizia l'azienda corrisponderà a titolo di gratifica natalizia, all'operaio ad economia 200 ore di retribuzione globale di fatto.

Per i cottimisti tale retribuzione si intende riferita al guadagno medio delle ultime due quindicine o delle ultime quattro settimane.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi trascorsi alle dipendenze dell'azienda.

Le frazioni di mese superiori ai 15 giorni saranno arrotondate a mese intero.

Art. 22.

FERIE

L'operaio che abbia una anzianità di 12 mesi consecutivi presso l'azienda in cui è occupato avrà diritto, ogni anno, ad un periodo di ferie con la corresponsione della retribuzione giornaliera globale di fatto percepita, in ragione di:

12 giorni lavorativi (pari a ore 96) per gli aventi anzianità da 1 a 8 anni compiuti;

13 giorni lavorativi (pari a ore 104) per gli aventi anzianità da oltre 8 anni e fino ai 15 anni compiuti;

15 giorni lavorativi (pari a ore 120) per gli aventi anzianità superiore ai 15 anni.

In caso di ferie collettive all'operaio che non ha maturato il diritto alle ferie spetterà il godimento delle ferie retribuite in ragione di un giorno (8 ore) per ogni mese di anzianità maturata.

In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni:

a) all'operaio che abbia maturato il diritto alle ferie competerà il godimento delle ferie stesse;

b) all'operaio che non abbia raggiunto il diritto alle ferie competerà il godimento di un giorno (ore 8) di ferie per ogni mese di anzianità maturata dal precedente periodo feriale o dal giorno di assunzione.

In caso di impedimento al godimento delle ferie di cui alle predette lettere *a)* e *b)* verrà corrisposta all'operaio l'equivalente indennità sostitutiva conteggiata sulla retribuzione globale di fatto.

Il periodo di ferie deve avere normalmente carattere continuativo ed il relativo pagamento dovrà essere fatto in via anticipata a chi ne farà richiesta.

L'epoca delle ferie sarà stabilita tenuto conto delle esigenze del servizio e dell'interesse degli operai.

Non è ammessa la rinuncia tacita od espressa alle ferie o la non concessione delle stesse.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie; concorre però agli effetti della maturazione delle stesse.

Le festività infrasettimanali e nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al trattamento economico, secondo i casi e nella misura prevista dall'art. 15, in aggiunta al trattamento di ferie, senza prolungamento delle stesse.

Quando l'operaio venga richiamato in servizio durante il periodo delle ferie, l'azienda è tenuta ad usargli il trattamento previsto dall'art. 40, sia per il rientro in sede che per il ritorno alla località dove trascorreva le ferie.

Art. 23.

RECLAMI SULLA PAGA

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata e quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatta all'atto del pagamento; l'operaio che non vi provveda perde ogni diritto per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dall'operaio entro un anno dal giorno del pagamento, affinchè il competente ufficio, dell'azienda, possa provvedere al regolamento delle eventuali differenze.

In caso di contestazione sulla retribuzione e sugli altri elementi sostitutivi della retribuzione mensile ed annuale, agli operai dovrà essere corrisposta in ogni caso la parte di retribuzione non contestata.

Art. 24.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il caso di matrimonio valgono le disposizioni di cui al concordato federale 31 maggio 1941 e relativi aggiornamenti, in base ai quali all'operaio compete un congedo della durata di 8 giorni consecutivi anche non lavorativi.

Si conviene peraltro che, l'assegno che in tale occasione deve essere anticipato al lavoratore per conto dell'I.N.P.S. non deve essere inferiore all'importo di 56 ore di retribuzione oraria globale di fatto.

Art. 25.

TRATTAMENTO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO

L'assenza per malattia deve essere comunicata dall'operaio all'azienda entro il secondo giorno, salvo caso di giustificato impedimento. Alla comunicazione farà seguito entro il terzo giorno dall'inizio della malattia, l'invio del certificato medico della prima visita salvo casi di forza maggiore.

L'azienda potrà far controllare da un medico di sua fiducia lo stato di malattia in ogni sua fase.

In caso di interruzione del servizio dovuta a malattia od infortunio l'operaio, non in prova, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

mesi sei in caso di anzianità nella stessa azienda fino a cinque anni;

mesi otto in caso di anzianità nella stessa azienda oltre i cinque anni.

Trascorso il termine massimo sopra precisato l'azienda, ove provveda al licenziamento dell'operaio, gli corrisponderà il trattamento di licenziamento ivi compresa la indennità sostitutiva di preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia o dell'infortunio oltre i termini di cui al comma 3° del presente articolo non consenta all'operaio di riprendere servizio, l'operaio stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto all'indennità di anzianità di cui all'art. 43, escluso il preavviso.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti dell'indennità di anzianità di cui all'art. 43.

L'operaio che entro cinque giorni dal termine del periodo di malattia o di infortunio non si presenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

Per il trattamento di malattia e di infortunio valgono le norme di legge e contrattuali vigenti in materia.

Art. 26.

TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

Per la tutela delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza o puerperio valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 27.

SERVIZIO MILITARE

Il caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinato dal D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare e l'operaio ha diritto alla conservazione del posto.

Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio presso l'azienda ai soli effetti dell'art 43 sull'indennità di anzianità e semprechè l'operaio non si dimetta prima dello scadere dei sei mesi dal giorno in cui ha ripreso il lavoro.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro e l'operaio ha diritto oltrechè alla conservazione del posto al trattamento previsto dalle disposizioni in vigore all'atto del richiamo.

Sia nel caso di chiamata di leva che in quella di richiamo l'operaio è tenuto a presentarsi all'azienda entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare. in difetto l'operaio può essere dall'azienda considerato dimissionario.

Art. 28.

DISCIPLINA AZIENDALE

Nella esecuzione del lavoro l'operaio è tenuto ad osservare le istruzioni ricevute svolgendo la propria opera con la dovuta diligenza.

L'azienda porterà a conoscenza dell'operaio le persone dalle quali dipenderà e alle quali rivolgersi in caso di necessità.

In tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro l'operaio dipende dai suoi superiori come previsto dall'organizzazione interna aziendale.

L'operaio deve osservare rapporti di urbanità e di subordinazione verso i superiori nonchè di cordialità verso i compagni di lavoro.

Sarà cura dei superiori improntare i rapporti con i dipendenti a sensi di urbanità.

Art. 29.

COMMISSIONE INTERNA E DELEGATI DI IMPRESA

Per i compiti delle Commissioni interse e dei Delegati di Impresa, si richiama la disciplina interconfederale vigente in materia.

Art. 30.

REGOLAMENTO INTERNO

Laddove già esista o dove comunque si procede alla emanazione di un regolamento interno, nessuna parte di esso potrà derogare o risultare in contrasto con le norme del presente contratto o con le vigenti norme interconfederali sui compiti delle commissioni interne.

Il regolamento, esposto in modo chiaramente visibile nell'interno della fabbrica, dovrà essere rispettato dalle maestranze.

Art. 31.

PERMESSI DI ENTRATA E DI USCITA

Durante il lavoro nessun operaio potrà allontanarsi dal proprio posto senza giustificato motivo; parimenti non potrà lasciare lo stabilimento se non debitamente autorizzato.

Salvo speciale permesso non è consentito all'operaio di entrare o di trattenersi nello stabilimento in ore fuori del proprio orario di lavoro. La stessa disposizione vale per gli operai sospesi o licenziati.

All'operaio che ne faccia domanda saranno concessi dei brevi permessi per improrogabili giustificate necessità. Normalmente il permesso deve essere chiesto nella prima ora di lavoro.

Art. 32.

ASSENZE

Tutte le assenze devono essere giustificate.

Ogni assenza non giustificata o non permessa dalla ditta è passibile di punizione ai sensi delle disposizioni sulle sanzioni disciplinari.

Le giustificazioni devono essere presentate al mattino successivo al primo giorno di assenza salvo casi di giustificato impedimento.

In caso di malattia l'operaio è obbligato ad avvertire l'azienda entro il secondo giorno di assenza salvo casi di giustificato impedimento.

L'azienda potrà fare constatare la malattia dal proprio medico.

Art. 33.

ASPETTATIVE PER CARICHE PUBBLICHE E SINDACALI

All'operaio che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche pubbliche o sindacali, è concessa una aspettativa per la durata della carica fino a un massimo di due anni complessivamente.

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna, mentre decorre l'anzianità ai soli effetti della indennità di anzianità.

Art. 34.

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Agli operai che sono membri di organi direttivi delle Organizzazioni sindacali operaie saranno concessi brevi permessi per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale o comunque pregiudizievole all'andamento del lavoro.

Le qualifiche sopramenzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle organizzazioni predette, tramite le Associazioni territoriali degli industriali, all'azienda cui l'operaio appartiene.

Art. 35.

VISITE D'INVENTARIO E DI CONTROLLO

L'operaio non può rifiutarsi alla visita d'inventario che per ordine dell'azienda venisse fatta agli oggetti affidategli o a visita personale di controllo all'uscita dei locali dell'azienda.

Alle operaie la visita sulla persona non può essere compiuta se non in locale appartato ed esclusivamente con l'intervento di personale femminile all'uopo incaricato.

Art. 36.

CONSEGNA E CONSERVAZIONE UTENSILI E MATERIALI

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrenti l'operaio dovrà farne richiesta all'incaricato dell'azienda.

Egli è responsabile degli utensili che riceve in regolare consegna ed in caso di licenziamento o di dimissioni deve restituirli prima di lasciare il servizio.

Qualora non vi provvedesse può essergli addebitato, sulla liquidazione, l'importo relativo alle cose non riconsegnate.

E' preciso obbligo dell'operaio di conservare in buono stato le macchine, gli attrezzi, gli utensili gli armadietti, i modelli e disegni ed in genere tutto quanto a lui affidato.

D'altra parte l'operaio deve essere messo in grado di conservare quanto consegnatogli: in caso contrario ha diritto di declinare la propria responsabilità informandone tempestivamente, però, la direzione della azienda.

L'operaio risponderà delle perdite e degli eventuali danni agli oggetti in questione, che siano imputabili a sua colpa o negligenza.

L'operaio non può apportare nessuna modifica agli oggetti affidategli senza averne avuta autorizzazione da chi di dovere.

Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente dà diritto all'azienda di rivalersi per i danni subiti.

L'operaio deve interessarsi per far elencare per iscritto gli attrezzi di sua proprietà onde poterli ritirare dallo stabilimento.

Gli utensili e gli arnesi di lavoro in dotazione non potranno essere asportati dall'operaio o comunque utilizzati salvo espressa concessione della direzione della azienda.

E' fatto divieto di sottrarre o ricopiare forme, modelli e disegni.

Art. 37.

TRATTENUTE PER RISARCIMENTO DANNI

Verificandosi agli impianti, alle macchine ed alle cose danni imputabili a colpa o negligenza dell'operaio il danno stesso dovrà essere contestato al responsabile con esatta indicazione dell'importo in cui si concreta il risarcimento.

Se l'operaio non riconosce la sua colpa o la riconosce solo parzialmente o contestasse la misura del risarcimento sarà eseguita la procedura stabilita per i reclami e le controversie individuali.

L'importo definitivamente accertato a carico del lavoratore sarà trattenuto sulla normale retribuzione in tante rate quante ne occorrono perchè la retribuzione stessa riferita ad ogni singolo periodo di paga non risulti ridotta in misura superiore al 12 % del suo importo complessivo.

Art. 38.

IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Sia l'azienda che l'operaio sono tenuti all'osservanza delle norme di legge e delle disposizioni emanate dagli organi competenti relative alla tutela dell'igiene e alla prevenzione degli infortuni e delle malattie nel campo del lavoro.

A titolo esemplificativo: le macchine devono essere provviste dei necessari dispositivi di protezione: quelle adibite a lavorazione producente polvere delle bocche di aspirazione; i locali devono essere in normali condizioni di aerazione, pulizie, illuminazione e riscaldamento e assicurare conveniente spazio in relazione al numero degli operai.

Art. 39.

ABITI DA LAVORO

Quando la ditta lo richieda, o la natura del lavoro imponga, l'uso di abiti o indumenti di lavoro, la ditta deve fornirli a sue spese.

La sostituzione di tali abiti e indumenti sarà fatta più o meno frequentemente in relazione alla più o meno rapida usura degli stessi in conseguenza della natura delle lavorazioni.

Art. 40.

TRASFERTE

Agli operai comandati in trasferta per esigenza di servizio spetterà il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali di trasporto nonchè il rimborso in base a nota documentata delle spese di vitto e alloggio quando la durata della trasferta lo richieda, oppure spetterà loro una indennità giornaliera da convenirsi forfettariamente fra le parti.

Qualora per l'espletamento della trasferta si debbano incontrare altre eventuali spese vive queste ultime saranno rimborsate.

Le ore di effettivo viaggio saranno compensate con la normale retribuzione fino ad un massimo di otto ore: le ore di effettivo viaggio eccedenti le otto ore saranno compensate col 50% della retribuzione normale.

Ai fini di cui sopra non sono cumulabili le ore di viaggio compiute in giorni diversi.

L'importo approssimativo delle spese di viaggio, vitto e alloggio, dovrà essere anticipato dal datore di lavoro salvo conguaglio.

Art. 41.

TRASFERIMENTI

All'operaio che sia trasferito per ordine dell'azienda da uno stabilimento all'altro della stessa ditta e sia in diverse località semprechè tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora verrà corrisposto l'importo previamente concordato con l'azienda della spesa per mezzi di trasporto per se e famigliari e per il trasloco degli effetti (mobili, bagagli, ecc.).

Inoltre quale indennità di trasferimento gli verrà corrisposta, se capo famiglia, una somma pari a 200 ore di normale retribuzione, se senza congiunti a carico che lo seguano nel trasferimento una somma pari a 100 ore di normale retribuzione.

Nel caso in cui l'azienda metta a disposizione nella nuova residenza l'alloggio in condizioni di abitabilità, dette indennità saranno ridotte alla metà.

Qualora in relazione al trasferimento, l'operaio, per effetto dall'anticipata risoluzione del contratto di affitto — sempre che questo sia stato regolarmente registrato prima delle comunicazioni del trasferimento stesso — o dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce, ecc.) debba corrispondere indennizzi, questi resteranno a carico dell'azienda.

L'operaio che non accetti il trasferimento ha diritto se licenziato all'indennità di anzianità, al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva ed ai ratei maturati delle ferie e della gratifica natalizia.

Art. 42.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO O DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio, non in prova, e le sue dimissioni potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana, mediante preavviso di sei giorni (48 ore).

L'azienda può esonerare dal lavoro l'operaio licenziato in qualunque giorno successivo al preavviso, corrispondendogli l'intera retribuzione globale di fatto per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso di cui sopra.

In caso di dimissioni senza preavviso l'azienda ha diritto di trattenere sulle competenze dovute all'operaio l'equivalente del preavviso da questi non dato.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie.

Il periodo di preavviso si computa agli effetti della anzianità.

Nel caso che al termine del periodo di preavviso sia richiesta all'operaio licenziato l'ulteriore prestazione di lavoro dovrà essere dato all'operaio stesso altro preavviso prima di poter procedere al licenziamento.

Art. 43.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento, non ai sensi dell'art 48, all'operaio che abbia raggiunto un anno di anzianità ininterrotta presso l'azienda è dovuta una indennità nelle misure di:

5 giorni (ore 40) per ogni anno di anzianità dal 1° al 5° anno compiuto;

7 giorni (ore 56) per ogni anno di anzianità oltre il 5° e fino al 12° anno compiuto;

8 giorni (ore 64) per ogni anno di anzianità oltre il 12° e fino al 20° anno compiuto;

10 giorni (ore 80) per ogni anno di anzianità oltre il 20°.

L'indennità di cui sopra deve essere conteggiata in base alla anzianità maturata a partire dal 1° gennaio 1949.

Per l'anzianità pregressa e cioè per ogni anno di anzianità maturato a tutto il 31 dicembre 1948 è dovuta all'operaio una indennità di anzianità nella seguente misura:

a) 2 giorni (ore 16) per ogni anno di anzianità dal 1° al 5° anno compiuto:

b) 3 giorni (ore 24) per ogni anno di anzianità dal 6° al 12° anno compiuto;

c) 4 giorni (ore 32) per ogni anno di anzianità oltre il 12° anno;

secondo quanto stabilito dall'art. 29 del contratto collettivo n. 1, 25 ottobre 1941.

Trascorso il primo anno di anzianità ininterrotta presso l'azienda, per la liquidazione di tale indennità le frazioni di anno si computeranno in dodicesimi, con esclusione delle frazioni di mese.

Tenuto conto delle particolari esigenze e delle caratteristiche produttive dell'azienda di cui trattasi, che possono dar luogo a prestazioni inferiori ad un anno, all'operaio licenziato, ancorchè non abbia maturato l'anno di anzianità l'indennità verrà liquidata in ragione di un dodicesimo per ogni mese di anzianità qualora l'operaio stesso abbia raggiunto due mesi di anzianità.

L'indennità di cui sopra sarà conteggiata in base alla retribuzione normale di fatto percepita dall'operaio all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

Per la liquidazione degli operai normalmente retribuiti a cottimo si prende per base il guadagno medio di cottimo realizzato nelle ultime quattro settimane (o due quindicine) restando comunque assicurato allo operaio di cui sopra, ai fini del presente articolo il minimo di paga base maggiorato del minimo contrattuale di cottimo, di cui all'art. 17.

Spettano inoltre all'operaio il preavviso, il godimento delle ferie maturate, la liquidazione della gratifica natalizia e dei ratei maturati come previsto dai relativi articoli ed eventuali altre spettanze.

Art. 44.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

In caso di dimissioni l'azienda è tenuta a corrispondere all'operaio le aliquote sotto indicate della indennità di anzianità prevista dall'art. 43:

a) il 35% per gli aventi una anzianità presso la stessa azienda da 2 a 5 anni compiuti;

b) il 50% per gli aventi una anzianità presso la stessa azienda da oltre 5 e fino a 10 anni compiuti;

c) il 75% per gli aventi una anzianità presso la stessa azienda da oltre 10 e fino a 12 anni compiuti;

d) il 100% per gli aventi una anzianità presso la stessa azienda di oltre 12 anni compiuti.

Il periodo di apprendistato sarà computato nella anzianità agli effetti del trattamento di cui sopra, dopo che sia trascorso un anno dalla ultimazione del periodo di apprendistato stesso.

L'intero trattamento di cui al punto *d*) del 1° comma del presente articolo, è dovuto anche ai dimissionari per causa di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, alle operaie dimissionarie per cause di matrimonio o di gravidanza o di puerperio; lo stesso trattamento sarà usato all'operaio che si dimetta dopo il compimento del 60° anno di età se uomo, ovvero del 55° anno di età se donna.

Art. 45.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

Intervenendo la morte del lavoratore durante il rapporto di lavoro, tutte le indennità che gli sarebbero normalmente spettate, in caso di licenziamento, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso, i ratei maturati delle ferie annuali e della gratifica natalizia, e di eventuali altre spettanze, saranno versate al coniuge, ai figli o ai parenti secondo le vigenti norme di legge.

Art. 46.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'operaio daranno luogo, a seconda della loro gravità all'applicazione delle seguenti sanzioni:

a) ammonizione verbale o scritta;

b) multa fino ad un importo massimo di due ore di paga;

c) sospensione dal lavoro fino a un massimo di due giorni;

d) licenziamento ai sensi dell'art. 48.

Art. 47.

MULTE E SOSPENSIONI

Incorre nei provvedimenti della multa e della sospensione l'operaio:

a) che senza giustificato motivo, non si presenti al lavoro, come previsto all'art. 32;

b) che, senza giustificato motivo, abbandoni il proprio posto di lavoro;

c) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto o senza giustificato motivo;

d) che esegua con negligenza il lavoro affidatogli;

e) contravvenga al divieto di fumare, espressamente notificato con apposito cartello, laddove ragioni tecniche o di sicurezza consigliano tale divieto;

f) che esegua entro lo stabilimento lavorazione per proprio uso con lieve danno dell'azienda;

g) che per disattenzione procuri guasti non gravi o sperpero non grave di materiale dell'azienda, che non avverta subito i superiori diretti di eventuali guasti al macchinario o di eventuale irregolarità nell'andamento del lavoro;

h) che effettui irregolare movimento di medaglie, irregolare scritturazione o timbratura di schede o altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo e di presenza;

i) che in qualunque modo trasgredisca alle norme del presente contratto e dei regolamenti interni o che commetta mancanze recanti pregiudizio alla disciplina, alla morale o all'igiene.

La multa verrà applicata per le mancanze di minore rilievo, la sospensione per quelle di maggior rilievo.

L'importo delle multe non costituenti risarcimento di danni è devoluto alle istituzioni assistenziali e previdenziali esistenti nell'azienda o, in loro mancanza, alla Cassa mutua malattie.

Art. 48.

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

Il licenziamento con immediata rescissione del rapporto di lavoro può essere inflitto:

1) con la perdita dell'indennità di preavviso ma non della indennità di anzianità.

Tale provvedimento si applica nei confronti dell'operaio che sia recidivo nelle mancanze di cui all'articolo precedente (multe e sospensioni) o che commetta gravi infrazioni alla disciplina od alla diligenza del lavoro.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

a) assenze ingiustificate prolungate oltre 5 giorni consecutivi o le assenze ripetute per cinque volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;

b) recidiva al divieto di fumare sempreché la infrazione non costituisca pregiudizio gravemente colposo al verificarsi di incidenti;

c) condanna ad una pena detentiva comminata all'operaio con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro che leda la figura morale dello operaio;

d) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti, comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;

e) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;

f) diverbio litigioso, seguito da vie di fatto, avvenuto nel recinto dello stabilimento che rechi grave perturbamento alla vita aziendale;

g) recidiva nella mancanza di cui al punto *g*) dell'articolo precedente (multe e sospensioni) sempreché non si riscontri nella mancanza stessa il dolo;

h) esecuzione entro lo stabilimento di lavorazione per uso proprio con danno dell'azienda;

i) trascuranza nell'adempimento degli obblighi contrattuali o di regolamento interno, quando siano già stati comminati i provvedimenti disciplinari di cui all'articolo precedente (multe e sospensioni).

2) Senza preavviso e senza indennità di licenziamento.

In tale provvedimento incorre l'operaio che provochi all'azienda grave nocumento morale e materiale, che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

a) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione sia gravemente colposa perchè suscettibile di provocare incidenti alle persone, agli impianti, ai materiali;

b) furto o danneggiamento volontario al materiale della azienda;

c) rivelazione di procedimenti o sistemi di lavorazione, trafugamento di modelli o schizzi o disegni o riproduzione degli stessi quando non siano già a conoscenza del pubblico;

d) lavorazione per conto terzi, fuori dello stabilimento, di articoli analoghi a quelli prodotti dall'azienda, salvo nei casi di sospensione di lavoro;

e) esecuzione entro lo stabilimento di lavorazioni per uso proprio o per conto terzi, con grave danno dell'azienda;

f) insubordinazione verso i superiori;

g) recidiva nella colpa di cui al punto *g*) dell'articolo precedente (multe e sospensioni) qualora vi sia dolo.

All'operaio licenziato ai sensi del presente articolo, competono, comunque, i ratei delle ferie e della gratifica natalizia, come previsto dai relativi articoli.

Art. 49.

TRASFORMAZIONE, TRAPASSO, CESSAZIONE E FALLIMENTO DELL'AZIENDA

La cessazione, il trapasso e la trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda non risolvono di per sè il rapporto di lavoro, e ove non si addivenga, d'accordo fra le due parti, alla risoluzione del rapporto di lavoro e alla liquidazione delle spettanze al personale dipendente, l'operaio conserva nei confronti del nuovo titolare i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dalla presente regolamentazione.

Se il licenziamento è causato da fallimento o da cessazione dell'azienda, l'operaio conserva nei confronti della gestione liquidatrice il diritto al preavviso e all'indennità di anzianità nonchè alle eventuali altre spettanze derivanti dalle presenti regolamentazioni

Art. 50.

OPERAI ADDETTI A LAVORI DISCONTINUI O DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

Per il trattamento economico degli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa e custodia si fa riferimento agli accordi interconfederali vigenti in materia, e, pertanto, la nona e la decima ora di lavoro giornaliero saranno retribuite con la paga oraria ridotta al 20 %.

Art. 51.

LAVORO A DOMICILIO

1) *Definizione del « lavorante a domicilio »*.

E' da considerarsi lavorante a domicilio chi nella propria abitazione o in locali non appartenenti al datore di lavoro nè sottoposti alla sua sorveglianza, esegua lavoro retribuito per conto di uno o più datori di lavoro, ricevendo dagli stessi le materie prime e gli accessori. Inoltre, il lavorante a domicilio, per essere considerato tale, sarà impegnato a non eseguire, per conto proprio o per conto di privati o di committenti non propriamente datori di lavoro, lavori che determinino una condizione di concorrenza nei confronti dei datori di lavoro, come non potrà assumere o comunque valersi di personale salariato o in altro forme retribuito.

2) *Libretto personale di controllo.*

Tutti i lavoranti a domicilio dovranno essere muniti, a cura dei rispettivi datori di lavoro, di uno speciale libretto personale di controllo o documento equipollente a madre e figlia, su cui, a cura dei datori di lavoro, dovranno essere annotati i seguenti dati.

Parte I CONSEGNA DEL LAVORO:

1) data e ora dell'ordinazione;

2) qualità e quantità dei materiali consegnati al lavorante a domicilio;

3) specificazione e quantità del lavoro da eseguire;

4) misura della retribuzione;

5) ammontare delle eventuali anticipazioni;

6) giorno e ora entro cui il lavoro dovrà essere riconsegnato;

7) firme dei datori di lavoro o di chi per esso e del lavorante a domicilio;

Parte II RICONSEGNA DEL LAVORO:

1) giorno e ora dell'avvenuta riconsegna del lavoro eseguito;

2) specie e quantità del lavoro eseguito;

3) qualità e quantità dei materiali eventualmente restituiti dal lavorante a domicilio.

4) conteggio della retribuzione da corrispondere al lavorante a domicilio;

5) indicazioni delle eventuali ritenute;

6) firme del datore di lavoro o di chi per esso e del lavorante a domicilio.

3) *Responsabilità del lavorante a domicilio.*

Con la sottoscrizione della parte I (consegna del lavoro) di cui al punto 2, il lavorante a domicilio assume nei confronti del datore di lavoro, le responsabilità di tutto il materiale che riceve in consegna, nonchè quella per la esatta e tempestiva esecuzione e riconsegna del lavoro, in conformità alle istruzioni ricevute.

4) *Retribuzione.*

a) i lavoranti a domicilio dovranno godere del trattamento economico salariale previsto dal presente contratto e dai successivi, per gli operai interni, ciascuno in ragione della categoria o della qualifica prevista dai contratti stessi;

b) Il trattamento di cui sopra si concreterà in una tariffa di cottimo pieno costituita dai medesimi elementi che compongono la retribuzione degli operai interni e cioè: paga base, percentuale di maggiorazione per il lavoro a cottimo, indennità di contingenza, nella misura fissata per i lavoratori superiori ai 20 anni, eventuali terzi elementi ed indennità accessorie. Indennità di contingenza, eventuali terzi elementi ed indennità accessorie, dovranno essere tradotti in quote orarie sulla base di 8 ore giornaliere.

c) Base del computo per la determinazione delle tariffe di cottimo pieno di cui sopra, sarà la misurazione tecnica del tempo normalmente necessario ad un lavorante di normale capacità per eseguire l'operazione od il gruppo di operazioni ad esso richieste.

L'anzidetta tariffa di cottimo risulterà così dalla moltiplicazione delle quote orarie di cui al punto *b*) per i tempi accertati nel modo dianzi indicato.

d) Tutti gli aggiornamenti determinati, in aumento o diminuzione, dal variare della retribuzione delle eventuali indennità accessorie e della indennità di contingenza, faranno luogo automaticamente e con la stessa decorrenza all'aggiornamento delle tariffe di cottimo di cui al capoverso *c*).

e) La compilazione e l'approvazione delle tariffe di cottimo ed il loro aggiornamento in esecuzione degli accordi di cui sopra, si intendono devolute alle Associazioni territoriali stipulanti dei datori di lavoro e dei prestatori d'opera, tenendo presenti i particolari caratteristici delle varie produzioni.

5) *Maggiorazione della retribuzione*

a) Ad ogni periodo di paga, oppure in coincidenza con le ferie o con la festività natalizia, sarà corrisposta al lavorante a domicilio, a titolo di indennità sostitutiva della gratifica natalizia delle ferie annuali e delle festività nazionali e infrasettimanali, una maggiorazione del 19% da cimputarsi sull'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita dal lavoratore stesso nel corso del periodo considerato;

b) con le stesse modalità ed in coincidenza con le ferie annuali oppure con la gratifica natalizia, sarà corrisposta al lavorante a domicilio che presti la sua opera ad un solo datore di lavoro una indennità sostitutiva dell'indennità di licenziamento, nella misura del 2% dell'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita.

6) *Lavoro notturno e festivo.*

I lavori consegnati al lavorante a domicilio la sera della vigilia di una festività e da riconsegnarsi al mattino susseguente alla festività stessa, nonchè i lavori consegnati la sera e da riconsegnarsi al mattino successivo e che impegnino l'attività lavorativa del lavorante a domicilio anche nelle ore comprese tra le 22 e le 6 o in giorno festivo, saranno retribuiti, limitatamente alle ore per cui si rende indispensabile la prestazione in periodo notturno e festivo, con le corrispondenti maggiorazioni previste per i lavoranti interni.

7) *Pagamento della retribuzione.*

Il pagamento della retribuzione sarà effettuato all'atto della riconsegna del lavoro o secondo le consuetudini in vigore presso le singole aziende e non contrastanti con le norme del contratto per gli operai interni.

8) *Forniture materiale.*

Normalmente tutto il materiale, anche accessorio necessario per le lavorazioni richieste, deve essere fornito dal datore di lavoro.

E' tuttavia riconosciuta alle parti la facoltà di concordare in base ai prezzi correnti, la misura del rimborso spettante al lavorante per quella parte del materiale accessorio che, in deroga alle disposizioni di cui sopra, egli dovesse impiegare senza averlo ricevuto dal datore di lavoro.

9) *Norme generali.*

Per tutto quanto non è espressamente disposto nella presente regolamentazione del lavoro a domicilio valgono le norme di legge e quelle stabilite dal presente contratto per gli operai interni della categoria, in quanto compatibili con la specialità del rapporto.

Si richiamano in particolare le disposizioni relative alle assicurazioni sociali ed alla assistenza malattia.

Art. 52.

CERTIFICATO DI LAVORO

Ai sensi dell'art. 2124 del Contratto collettivo l'azienda dovrà rilasciare all'operaio all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa e semprechè non sia obbligatorio il libretto di lavoro, un certificato indicante esclusivamente il tempo durante il quale l'operaio è stato occupato alle dipendenze della azienda stessa e le mansioni da esso esercitate.

Art. 53.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Ferme restando le possibilità di intervento delle Commissioni interne e dei delegati di impresa previste dal relativo accordo interconfederale, per la composisione dei reclami e delle controversie di carattere individuale si seguiranno le consuetudinarie norme di stabilimento, ricorrendo a trattative dirette tra le parti e fra i rispettivi rappresentanti.

In caso di mancato accordo fra le parti il reclamo o la controversia sarà sottoposto all'esame delle competenti associazioni sindacali territoriali per il tentativo di conciliazione.

A seconda della natura, le controversie collettive per l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto saranno deferite all'esame delle competenti organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori per la loro definizione.

Art. 54.

MENSE AZIENDALI

Qualora per difficoltà di approvvigionamento o per altri motivi, la mensa, ove esiste, non possa essere mantenuta, l'operaio avrà diritto ad una indennità sostitutiva nella misura di L. 30 giornaliere.

Art. 55.

NORME GENERALI

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro.

Ferma restando la inscindibilità di cui sopra, le parti col presente contratto non intendono sostituire le condizioni personali più favorevoli in atto, che dovranno di conseguenza essere mantenute.

Per quanto non risulti regolato dal presente contratto si applicano le norme di legge e gli accordi interconfederali.

Art. 56.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre dal 1° luglio 1954 ed avrà la durata di un anno; esso sarà rinnovabile di anno in anno se non verrà disdettato due mesi prima della sua scadenza con lettera raccomandata R.R. In caso di disdetta, il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia sostituito da un nuovo contratto.

ALLEGATO

CLASSIFICAZIONE DEI MINIMI DI PAGA ORARIA DA VALERE PER LE MAESTRANZE ADDETTE ALLE AZIENDE ESERCENTI LE LAVANDERIE, STIRERIE, TINTORIE DI ABITI E INDUMENTI.

UOMINI

Specializzati:

Operaio capace di tingere qualsiasi indumento in qualsiasi colore smacchiatore e pulitore che lava e smacchia ogni tipo di macchia operaio che sappia formare e finire cappelli stiratore di ogni genere di indumento apparecchiatore.

Qualificati:

Tintore comune (cioè colui che tinge solo in alcune tinte con colori semplici) lavandaio di lana da materasso sudicia operaio addetto alla lavatrice da lavare a secco.

Operai comuni:

Lavandaio comune addetto alla lisatura risciacquatura centrifugatura stendaggio e altri lavori accessori.

Lavori ausiliari:

Fuochisti con patente di 2° grado Fuochisti con patente di 3° grado autisti meccanici falegnami - elettricisti muratori ecc.

DONNE

Capogruppo:

Lavoratrice o lavoratore che partecipando manualmente al lavoro è preposto alla guida esecutiva di un gruppo di operai o operaie senza alcuna responsabilità disciplinare ed esecutiva del lavoro degli operai e delle operaie stesse (minimi di paga base della categoria massima maggiorata del 20%).

I Categoria:

Pulitrice o smacchiatrice che lava e smacchia ogni tipo di macchia stiratrice a mano o a macchina di giacche, soprabiti, biancheria fine, o di pieghettato che sappia formare e finire cappelli, guarnitrice che sappia montare marocchini, nastri e fodere, orlatare, rammendatrici a mano o a macchina.

II Categoria:

Stiratrici a mano o a macchina di indumenti comuni, cucitrice, lavandaia capace di lavare ogni tessuto o indumento, operaia addetta allo smistamento, controllo, verifica.

III Categoria:

Lavandaia comune di biancheria in genere, operaia addetta alla operazione di finisaggio (cucitura, sbastitura, ripiegatura, a mano o con ferro di indumenti già stirati), operaie addette alla sciacquatura, lisatura, centrifugatura, stendaggio o ad altri lavori accessori

Paga minima per gli operai addetti alle lavanderie, stirerie, in applicazione dell'accordo interconfederale del 12 giugno 1954 - Zona V - Gruppo merceologico B.

QUALIFICHE

Operaio specializzato		Uomini	Donne
Superiori ai 20 anni	L.	156,00	—
dai 18 ai 20 anni	»	151,65	—
dai 16 ai 18 anni	»	134,25	—

Operaio qualificato

Donne di I categoria:

Superiore ai 20 anni	L.	139,30	117,05
dai 18 ai 20 anni	»	135,20	98,00
dai 16 ai 18 anni	»	118,75	92,30
inferiori ai 16 anni	»	98,25	81,65

Operaio manovale specializzato

Donna di II categoria:

Superiore ai 20 anni	L.	131,45	110,35
dai 18 ai 20 anni	»	122,70	92,50
dai 16 ai 18 anni	»	96,80	82 —
inferiore ai 16 anni	»	76,20	71,25

Manovale comune

Donna di III categoria:

Superiore ai 20 anni	L.	122,85	103,20
dai 18 ai 20 anni	»	114,75	86,85
dai 16 ai 18 anni	»	90,65	77,50
inferiore ai 16 anni	»	63 —	62,05

APPRENDISTATO LAVANDERIE

Nell'ambito di ciascun semestre di apprendistato, la paga degli apprendisti viene determinata secondo le percentuali sottoindicate, riferite alla paga del prestatore d'opera di corrispondente età, categoria e sesso non apprendista.

Uomini: *operai qualificati*:

14-16 anni: durata apprendistato: 4 semestri
16-18 anni: durata apprendistato: 3 semestri

Donne I categoria:

14-16 anni: durata apprendistato: 4 semestri
16-18 anni: durata apprendistato: 3 semestri

	Uomini	Donne
Età assunzione 14-16 anni:		
1° semestre	70%	84%
2° semestre	74%	86%
3° semestre	80%	88%
4° semestre	90%	90%
Età assunzione 16-18 anni:		
1° semestre	80%	86%
2° semestre	84%	88%
3° semestre	90%	90%

Uomini:

qual. inf. 16 anni	L.	98,25
dai 16 ai 18 anni	»	118,75
dai 18 ai 20 anni	»	135,20

Età	Durata in semestri	1° semestre	2° semestre	3° semestre	4° semestre
14 anni	4	68,77	72,70	78,60	88,42 (*)
14½ anni	4	63,77	72,70	78,60	106,87 (*)
15 anni	4	68,77	72,70	95 —	106,87 (*)
15½ anni	4	68,77	87,87	95 —	106,87 (*)
16 anni	3	95 —	99,75	106,87	(*)
16½ anni	3	95 —	99,75	106,87	(*)
17 anni	3	95 —	99,75	121,68	(*)
17½ anni	3	95 —	113,56	121,68	(*)
18 anni	3	108,16	113,56	121,68	(*)

(*) Operaio qualificato.

Donne I categoria:

inferiore ai 16 anni	L.	81,65
dai 16 ai 18 anni	»	92,30
dai 18 ai 20 anni	»	98 —

Età	Durata in semestri	1° semestre	2° semestre	3° semestre	4° semestre
14 anni	4	68,58	70,21	71,85	73,48 (*)
14½ anni	4	68,58	70,21	71,85	83,07 (*)
15 anni	4	68,58	70,21	81,22	83,07 (*)
15½ anni	4	68,58	79,37	81,22	83,07 (*)
16 anni	3	79,37	81,22	83,07	(*)
16½ anni	3	79,37	81,22	83,07	(*)
17 anni	3	79,37	81,22	88,20	(*)
17½ anni	3	79,37	86,24	88.20	(*)
18 anni	3	84,28	86,24	88,20	(*)

(*) Operaia di 1ª categoria.

Visti il contratto e l'allegato che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 2 GENNAIO 1959 PER LE MAESTRANZE ADDETTE ALLE AZIENDE ESERCENTI TINTORIE, LAVANDERIE, PULITURA A SECCO DI ABITI ED INDUMENTI DELLA PROVINCIA DI PADOVA

L'anno 1959, il 2 gennaio, in Padova,

tra

l'Associazione degli Industriali della provincia di Padova, rappresentata dal suo Presidente dott. *Gustavo Protti* e per esso dal rag. *Giuseppe Venuti*, Presidente della Sezione Tintorie, Lavanderie e Pulitura a secco di abiti ed indumenti con l'intervento del sig. *Antonio Stefani* assistiti dal dott. *Arturo Maragno*, funzionario dell'Associazione stessa

e

il Sindacato Liberi Lavoratori dell'abbigliamento della provincia di Padova, rappresentato dal rag. *Cesarino Fabbri*, Segretario provinciale dell'Unione provinciale sindacale (C.I.S.L.) assistito dal sig. *Francesco Barichello* della stessa Unione provinciale sindacale,

è stato concluso il seguente Contratto collettivo di lavoro da valere per le maestranze addette alle Aziende esercenti tintorie, lavanderie e pulitura a secco di abiti ed indumenti, situate nel territorio di competenza dei sindacati stipulanti.

Art. 1

ASSUNZIONE - DOCUMENTI DI LAVORO RESIDENZA E DOMICILIO - VISITA MEDICA

L'assunzione degli operai deve essere fatta in conformità alle norme di legge sul collocamento.

L'assunzione verrà normalmente comunicata per iscritto all'interessato specificando:

1) la data di assunzione:

2) la categoria a cui viene assegnato e la relativa paga:

3) la località di prestazione del lavoro.

All'atto dell'assunzione, l'interessato è tenuto a presentare i seguenti documenti:

1) la carta di identità o documento equipollente;

2) libretto di lavoro:

3) tessere per le assicurazioni sociali obbligatorie in quanto ne sia già in possesso e i documenti richiesti da disposizioni di legge:

4) libretto per l'assistenza di malattia in quanto ne sia già in possesso;

5) titolo di preparazione professionale in quanto ne sia già in possesso;

6) certificato penale in data non anteriore a tre mesi, se richiesto dall'azienda;

7) documenti necessari per fruire degli assegni familiari.

L'azienda dovrà rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

L'operaio è tenuto a comunicare all'azienda la propria residenza e domicilio e a notificarne i successivi cambiamenti.

La direzione, nell'assumere l'operaio, lo metterà in grado di conoscere l'esistenza e il contenuto del presente contratto e di eventuale regolamento interno, che saranno messi a disposizione della Commissione interna o del delegato di fabbrica a cura della direzione stessa.

All'atto dell'assunzione l'operaio potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda.

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro la azienda è tenuta a restituire all'operaio tutti i documenti di lavoro debitamente aggiornati.

In caso di impedimento, detta restituzione dovrà avvenire entro i cinque giorni successivi ed intanto l'azienda rilascerà all'operaio interessato una dichiarazione che possa servire all'operaio stesso per contrarre eventuale nuovo rapporto di lavoro.

L'operaio rilascerà ricevuta dei documenti avuti in restituzione.

Art. 2.

ASSUNZIONE E LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

Per l'assunzione al lavoro delle donne e dei fanciulli valgono le norme di legge in materia.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro di ogni operaio può essere fatta per un periodo iniziale di prova della durata di 6 giornate lavorative, con reciproca facoltà di rescindere, entro tale termine, senza preavviso nè indennità, il rapporto di lavoro.

Il periodo di prova può essere prorogato di comune accordo a 15 giornate lavorative ma l'accordo deve risultare da atto scritto.

L'operaio mantenuto al lavoro oltre la scadenza del periodo di prova si intende confermato in servizio.

L'operaio che non sia confermato in servizio o si dimetta, ha diritto al pagamento delle ore di lavoro compiuto, conteggiate sulla base della paga fissata all'atto dell'assunzione: comunque, la paga non può essere inferiore al minimo contrattuale della categoria nella quale ha prestato la propria opera.

Nei confronti dell'operaio confermato in servizio, il periodo di prova va computato a tutti gli effetti contrattuali.

Art. 4.

MANSIONI PROMISCUE

Al lavoratore al quale vengono affidate mansioni pertinenti a categorie differenti è riconosciuta la categoria corrispondente alla mansione superiore, semprechè quest'ultima sia svolta con normale continuità e prevalenza di tempo.

Negli altri casi il lavoratore avrà diritto alla retribuzione della categoria superiore per le ore di effettivo lavoro prestato nello svolgimento delle mansioni della categoria superiore.

Art. 5.

MUTAMENTO TEMPORANEO DI MANSIONI

All'operaio adibito a mansioni per le quali è stabilito un minimo di paga superiore al salario percepito, sarà corrisposto il salario proprio della nuova mansione per il periodo in cui viene adibito a tale lavorazione. Nel caso però che il predetto passaggio di mansioni avvenga per esigenze di carattere contingente e puramente occasionali (ad esempio per sostituire operai ammalati e assenti) l'operaio continuerà a percepire il proprio salario semprechè non venga adibito alle mansioni superiori per un periodo maggiore di due giorni, nel qual caso percepirà il salario superiore per l'intero periodo.

All'operaio temporaneamente adibito a mansioni per le quali è stabilito un salario inferiore a quello normalmente dallo stesso percepito il datore di lavoro continuerà a corrispondere quest'ultimo salario, conservando la precedente qualifica.

L'operaio che per almeno tre mesi disimpegni mansioni superiori alla propria categoria — semprechè non si tratti di sostituzione temporanea per malattia, infortunio o permesso — passa definitivamente nella categoria superiore.

Art. 6.

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

a) è considerato apprendista chiunque sia assunto in una azienda in età fra i 14 e i 18 anni per gli uomini, e dai 14 ai 20 anni per le donne allo scopo di acquistare la capacità necessaria per diventare operaio qualificato, mediante l'addestramento pratico;

b) la durata massima del periodo di apprendistato sarà ridotta: di due terzi per i licenziati delle scuole tecniche industriali ad indirizzo della categoria; di metà per coloro che siano in possesso di licenza di scuola secondaria di avviamento professionale di indirizzo corrispondente all'attività esplicata dall'apprendista;

c) il periodo di servizio già prestato presso altre aziende sarà computato per intero ai fini del compimento del periodo di apprendistato sempre che l'addestramento riguardi le stesse mansioni e non sia intercorsa una sospensione superiore ai 18 mesi;

d) nel libretto di lavoro o nell'attestato di tirocinio devono essere registrati i periodi di servizio prestati e gli scatti di paga conseguiti.

e) nel caso che l'apprendista durante il periodo di apprendistato venga adibito ad altre lavorazioni per le quali sia previsto un periodo di tirocinio, il precedente periodo di apprendistato effettivamente prestato sarà totalmente computato tanto agli effetti di passaggio della categoria operaia quanto per la determinazione del salario, salvo il caso in cui il passaggio avvenga nel periodo di 60 giorni dalla data di assunzione;

f) durante il periodo di tirocinio l'apprendista non deve essere adibito a lavori diversi da quelli attinenti alla specialità professionale a cui si riferisce il tirocinio e sottoposto a lavori superiori alle sue forze fisiche o comunque pericolosi e nocivi alla salute nei limiti delle disposizioni della legge sul lavoro delle donne e dei fanciulli. Il datore di lavoro deve inoltre accordare all'apprendista, senza operare alcuna trattenuta sulla retribuzione, i permessi necessari perchè frequenti i corsi per la formazione professionale:

g) l'apprendista, durante il periodo di tirocinio, deve lavorare ad economia: nel caso venga adibito a lavoro a cottimo l'apprendista acquista automaticamente la qualifica di operaio qualificato anche se non sono trascorsi i termini di durata massima del periodo di apprendistato e dovrà avere il relativo trattamento retributivo e normativo: l'apprendista che abbia compiuto i 17 anni di età e superato la metà del periodo di apprendistato può richiedere di essere ammesso alla prova intesa ad accertare la sua capacità professionale quale operaio. In caso di riconosciuto esito favorevole della prova l'apprendista verrà considerato, a tutti gli effetti retributivi e normativi, operaio qualificato;

i) al termine del periodo di addestramento (o tirocinio) l'apprendista sarà considerato operaio qualificato a tutti gli effetti retributivi e normativi:

l) le retribuzioni iniziali (minimi di paga base) sono quelle stabilite dagli accordi salariali vigenti. Gli aumenti di paga avvengono per scatti semestrali nella misura che si ottiene dividendo la differenza esistente tra il minimo della paga base della categoria dell'operaio qualificato e il minimo di paga di prima assunzione dell'apprendista per il numero dei semestri di durata dell'apprendistato. La misura relativa è quella stabilita dagli accordi salariali vigenti:

m) per quanto non espressamente previsto dal presente articolo valgono le norme del presente contratto, ferme restando le disposizioni derivanti da accordi interconfederali o dalla legge in quanto prevedono migliori condizioni.

Art. 7

ISTRUZIONE PROFESSIONALE

L'istituzione di corsi di istruzione professionale od il potenziamento di quelli eventualmente esistenti, allo scopo di preparare maestranze tecnicamente efficienti e di migliorare il loro livello culturale, anche da un punto di vista generale, sono additati alle Associazioni di categoria ed anche ai singoli industriali come uno scopo da perseguire con ogni possibile mezzo per i benefici effetti sociali ed economici che potranno derivarne.

Art. 8.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale settimanale dell'orario di lavoro è quella fissata dalla legge, con un massimo di 8 ore giornaliere, salvo le deroghe da essa legge previste o da norme contrattuali.

Per gli addetti ai lavori discontinui e di semplice attesa e custodia, l'orario normale di lavoro è fissato in 60 ore settimanali, un massimo di 10 ore giornaliere, salvo eccezioni in materia per i guardiani dall'accordo interconfederale 23 maggio 1946.

Il lavoro cessa di massima alle ore 13 del sabato. Le ore in tal modo non lavorate nel pomeriggio del sabato possono essere recuperate a regime normale negli altri giorni della settimana, purchè non si superino le 9 ore giornaliere e le 48 settimanali.

Art. 9.

INIZIO E FINE DI LAVORO

Sarà considerato ritardatario l'operaio che al segnale di inizio del lavoro non sia entrato nello stabilimento.

Al ritardatario il conteggio delle ore sarà effettuato a partire da mezz'ora dopo l'orario normale di ingresso nell'azienda, sempre che il ritardo non superi la mezz'ora stessa.

Al segnale di inizio del lavoro l'operaio deve trovarsi al suo posto in condizioni di iniziare il proprio lavoro.

Nessun operaio può cessare il lavoro nè comunque lasciare il proprio posto prima del segnale di cessazione del lavoro.

Le infrazioni saranno punite a termini degli articoli sui provvedimenti disciplinari.

La pulizia del posto di lavoro avverrà di norma prima del termine dell'orario di lavoro. Qualora venga fatta effettuare oltre l'orario normale di cui all'art. 8 (orario di lavoro) sarà considerata prestazione straordinaria.

L'entrata negli stabilimenti e l'uscita da essi degli operai verranno disciplinate nei regolamenti interni di ogni singola azienda, come pure il controllo della presenza al posto di lavoro.

Art. 10.

SOSPENSIONI ED INTERRUZIONI DI LAVORO

a) Le sospensioni di lavoro, i permessi, le assenze per malattia, infortunio, gravidanza, non interrompono l'anzianità a tutti gli effetti del presente contratto.

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuali accordi tra le organizzazioni locali per il prolungamento di tale termine, l'operaio potrà chiedere il licenziamento con diritto, oltre al godimento delle ferie maturate, ai ratei della gratifica natalizia, al preavviso e alla corresponsione della indennità di anzianità.

b) In caso di interruzione di lavoro sarà riservato agli operai il seguente trattamento:

1) per le ore perdute, ma passate in stabilimento a disposizione dell'azienda, sarà corrisposta la paga di fatto e la indennità di contingenza con facoltà per l'azienda di adibire gli operai stessi ad altri lavori;

2) per le ore perdute, per le quali gli operai, pur non essendo trattenuti in stabilimento, non vennero preavvisati in termine utile in relazione alla prevedibilità dell'evento, sarà corrisposta la intera paga di fatto la indennità di contingenza per la prima giornata di sospensione, salvo per i casi non imputabili alla volontà del datore di lavoro:

3) per le ore perdute e per le quali siano stati tempestivamente preavvisati, non sarà dovuta alcuna retribuzione.

Art. 11.

RECUPERO DELLE ORE DI LAVORO PERDUTE

E' consentita la facoltà di ricupero, a regime normale, delle ore e dei periodi di sospensione di lavoro dovuti a causa di forza maggiore, nonchè di quelli dovuti a soste concordate fra le parti, purchè il ricupero stesso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno.

Art. 12.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale cade normalmente di domenica, come è stabilito dalla legge. Ogni eventuale deroga a questo principio, purchè sia consentita dalla legge stessa, comporta l'obbligo per il datore di lavoro di corrispondere, per il lavoro prestato nel giorno del riposo compensativo, oltre alla paga normale, la maggiorazione prevista per il lavoro festivo e di concedere all'operaio una altra giornata di riposo nel corso della settimana.

Art. 13.

GIORNI FESTIVI E TRATTAMENTO ECONOMICO RELATIVO

Sono considerati giorni festivi quelli stabiliti dalla legge.

Per il trattamento delle festività nazionali valgono le norme di legge.

Festività infrasettimanali.

Sono da considerarsi festive agli effetti del particolare trattamento previsto per le festività infrasettimananali le seguenti ricorrenze:

1) Capodanno, 1° gennaio;

2) Epifania, 6 gennaio;

3) S. Giuseppe, 19 marzo;

4) Ascensione;

5) Corpus Domini;

6) SS. Pietro e Paolo, 29 giugno;

7) Assunzione, 15 agosto;

8) Ognissanti, 1° novembre;

9) Concezione, 8 dicembre;

10) Santo Natale, 25 dicembre;

11) Santo Stefano, 26 dicembre;

12) Giorno dell'Angelo, lunedì successivo alla Pasqua;

13) Patrono della località ove ha sede lo stabilimento:

Quest'ultima festività potrà essere sostituita, di comune accordo fra le organizzazioni sindacali territoriali, tenuto conto delle eventuali consuetudini locali.

Art. 14.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO MAGGIORAZIONI

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre il limite dell'art 9, ossia oltre le ore 8 giornaliere e le 48 settimanali per i lavoratori a regime normale di orario e oltre le ore 10 giornaliere e le 60 ore settimanali per i lavoratori di cui al secondo comma del predetto art. 9.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nella domenica oppure nei giorni di riposo compensativo.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato tra le ore 22 e le ore 6.

Il lavoro straordinario o notturno o festivo potrà essere effettuato solo nei casi e nei limiti previsti dalle vigenti norme di legge.

Restano ferme le disposizioni di legge circa il divieto di adibire al lavoro notturno le donne e i fanciulli.

L'operaio in possesso di documento comprovante la frequenza di scuole serali o festive deve essere esonerato dal lavoro straordinario o notturno o festivo, in quanto dette prestazioni gli impediscano di frequentare le scuole medesime.

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario o notturno o festivo, da corrispondersi oltre la normale retribuzione è da calcolarsi sugli elementi della stessa indicati al comma successivo, sono le seguenti:

lavoro straordinario diurno	20 %
lavoro notturno	30 %
lavoro straordinario notturno	40 %
lavoro festivo	35 %
lavoro straordinario festivo	45 %
lavoro festivo notturno	55 %
lavoro straordinario festivo notturno	60 %

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra debbono essere calcolate:

a) sulla paga base di fatto comprensiva dell'indennità di contingenza per gli operai ad economia;

b) sulla paga base di fatto maggiorata dalla percentuale cottimo più l'indennità di contingenza, per i lavoranti a cottimo.

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Art. 15.

LAVORO A COTTIMO

a) Tutti gli operai dovranno essere retribuiti ad economia oppure a cottimo.

Il cottimo potrà essere sia collettivo che individuale, a seconda delle possibilità tecniche ed a seconda degli accordi che possono intercorrere fra le parti direttamente interessate.

b) Ogni tariffa di cottimo deve garantire all'operaio di normale capacità ed operosità il conseguimento di un guadagno non inferiore al minimo di paga di categoria maggiorato della percentuale dell'8% sulla paga conglobata.

Tale condizione si presume adempiuta quando, qualora non vi siano più operai lavoranti con la medesima tariffa di cottimo, detti operai abbiano realizzato un utile medio di cottimo non inferiore all'8% sulla paga conglobata.

Nel caso in cui un operaio lavorante a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma per cause indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

c) Agli operai interessati dovranno essere comunicati per iscritto o per affissione, all'inizio del lavoro, le indicazioni del lavoro da seguire e del compenso unitario (tariffa di cottimo) corrispondente.

Dovrà poi essere comunicata agli operai per i diversi cottimi, la quantità di lavoro eseguito e il tempo impiegato.

Tali comunicazioni dovranno essere in possesso degli operai perchè essi possano sempre computare con facilità ed esattezza la propria retribuzione.

Le tariffe così stabilite, una volta superato il periodo di assestamento, non potranno essere variate.

Solo quando siano attuate modifiche nelle condizioni di esecuzione del lavoro, si potrà procedere alla variazione delle tariffe di cottimo in proporzione delle variazioni di tempo che le modifiche stesse avranno determinato.

Le variazioni di tariffe in tal caso dovranno intervenire entro un periodo di assestamento uguale a quello stabilito nel seguente capoverso.

d) Il periodo di assestamento di cui sopra potrà avere la durata massima di quattro mesi, alla condizione che per il periodo oltre il primo mese venga garantita agli operai una retribuzione non inferiore allo 80 % del guadagno medio di cottimo realizzato nel trimestre precedente all'entrata in vigore delle tariffe

provvisorie. Per i cottimi ricorrenti si intende che il periodo di assestamento è solo quello iniziale della prima introduzione.

Per i cottimi di breve durata dovrà intendersi per il periodo di assestamento quel lasso di tempo strettamente necessario perchè il cottimista si normalizzi.

e) Qualora gli operai interessati nell'ambito di una tariffa di cottimo subiscano nel complesso del guadagno medio orario di due quindicine (determinato in base a quanto fissato dal comma 1 del paragrafo *b*) una diminuzione in confronto al guadagno medio orario realizzato nel quadrimestre precedente, le parti interessate ne accerteranno le cause.

Se risulterà che la discesa del guadagno sia stata determinata in tutto o in parte da cause non imputabili agli operai si determinerà la quota di guadagno che dovrà venire reintegrata e l'azienda dovrà attuare gli opportuni provvedimenti per eliminare successivamente la discesa verificatasi.

Non daranno luogo ai provvedimenti di cui sopra le variazioni di guadagno che derivassero dall'applicazione di nuove tariffe durante il periodo di assestamento ai sensi del paragrafo precedente.

f) Per guadagno medio orario complessivo di cottimo si intende il totale delle somme pagate per lavoro a cottimo nel periodo preso in esame, diviso per il totale delle ore di lavoro a cottimo compiuto nello stesso periodo.

g) Ogni qualvolta in conseguenza dell'organizzazione del lavoro nella azienda un operaio sia vincolato ad un determinato ritmo produttivo o quando la valutazione del lavoro a lui affidata sia il risultato della misurazione dei tempi di lavorazione, l'operaio stesso deve essere retribuito a cottimo.

h) L'effettuazione del passaggio del sistema di cottimo a quello di economia non dovrà rimanendo inalterata la condizione di lavoro e la produzione individuale, portare diminuzione di retribuzione.

i) E' proibito alle aziende di servirsi di cottimisti i quali abbiano alle loro dipendenze altri operai da essi direttamente retribuiti, dovendosi intendere il rapporto di lavoro sempre intercorrente fra l'operaio e l'azienda e la dipendenza di un operaio ad un altro unicamente possibile agli effetti tecnici e disciplinari.

Art. 16.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Il pagamento delle retribuzioni verrà effettuato a settimana o a quindicina o a mese, secondo le consuetudini dell'azienda.

Quando la retribuzione viene effettuata a mese, dovrà essere concesso un acconto quindicinale fino al 90% della retribuzione stessa.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata una busta o prospetto equivalente, in cui dovranno essere distintamente specificate:

la ragione sociale dell'azienda: il nome dell'operaio, il periodo di paga a cui la retribuzione si riferisce, nonchè le singole voci e i rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa (paga, cottimo, contingenza, ecc.) e la elencazione delle trattenute.

Art. 17.

DONNE ADIBITE A MANSIONI MASCHILI

Qualora le donne vengano destinate a compiere dei lavori che tradizionalmente sono compiuti da maestranze maschili, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, sarà corrisposta la paga contrattuale prevista per l'uomo.

Nelle lavorazioni a cottimo la condizione sopradetta si intenderà soddisfatta con l'applicazione di una uguale tariffa.

Art. 18.

GRATIFICA NATALIZIA

A norma di quanto stabilito dall'art. 17 dell'Accordo interconfederale 27 ottobre 1946 l'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore considerato in servizio, in occasione della ricorrenza natalizia una gratifica nella misura di 200 ore di retribuzione globale di fatto. Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio delle due ultime quindicine o delle ultime quattro settimane. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia, quanti sono i mesi di servizio prestati alle dipendenze della azienda.

Le frazioni di mese superiori ai 15 giorni verranno considerate come mese intero.

Art. 19.

FERIE

L'operaio che abbia una anzianità di 12 mesi consecutivi presso l'azienda in cui è occupato avrà diritto, ogni anno, ad un periodo di ferie con la corresponsione della retribuzione giornaliera globale di fatto percepita, in ragione di:

12 giorni lavorativi (pari a ore 96) per gli aventi anzianità da uno a sei anni compiuti;

13 giorni lavorativi (pari a ore 104) per gli aventi anzianità da oltre sei anni e fino a 12 anni compiuti;

15 giorni lavorativi (pari a ore 120) per gli aventi una anzianità superiore a 12 anni.

In caso di ferie collettive all'operaio che non ha maturato il diritto alle ferie, spetterà il godimento delle ferie retribuite in ragione di un giorno (otto ore) per ogni mese di anzianità maturata.

In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni:

a) all'operaio che abbia maturato il diritto alle ferie competerà il godimento delle ferie stesse;

b) all'operaio che non abbia raggiunto il diritto alle ferie competerà il godimento di un giorno (8 ore) di ferie per ogni mese di anzianità maturata dal precedente periodo feriale o dal giorno di assunzione.

In caso di impedimento al godimento delle ferie di cui alle predette lettere *a*) e *b*) verrà corrisposta all'operaio l'equivalente indennità sostitutiva conteggiata sulla retribuzione globale di fatto.

Il periodo di ferie deve avere normalmente carattere continuativo ed il relativo pagamento dovrà essere fatto in via anticipata a chi ne farà richiesta.

L'epoca delle ferie sarà stabilita tenuto conto delle esigenze del servizio e dell'interesse degli operai.

Non è ammessa la rinuncia tacita od espressa alle ferie o la non concessione delle stesse.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie; concorre però agli effetti della maturazione delle stesse.

Le festività infrasettimanali, le nazionali, cadenti nel corso delle ferie, danno luogo al trattamento economico, secondo i casi e nella misura prevista dall'art. 15 in aggiunta al trattamento di ferie, senza prolungamento delle stesse.

Quando l'operaio viene richiamato in servizio durante il periodo delle ferie, l'azienda è tenuta ad usargli il trattamento previsto dall'art. 36, limitatamente alle spese di viaggio, sia per il rientro in sede, che per il ritorno alla località dove trascorreva le ferie.

Art. 20.

RECLAMI SULLA PAGA

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata e quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatta all'atto del pagamento; l'operaio che non vi provvede perde ogni diritto per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta paga stessa.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dall'operaio entro un anno dal giorno del pagamento, affinchè il competente ufficio dell'Azienda possa provvedere al regolamento delle eventuali differenze.

In caso di contestazione sulla retribuzione e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione mensile e annuale, agli operai dovrà essere corrisposta in ogni caso la parte di retribuzione non contestata.

Art. 21

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il caso di matrimonio valgono le disposizioni di cui al concordato interconfederale 31 maggio 1941 e relativi aggiornamenti in base ai quali all'operaio compete un congedo della durata di otto giorni consecutivi anche non lavorativi.

Si conviene peraltro che l'assegno, che in tale occasione deve essere anticipato al lavoratore per conto dell'Istituto Nazionale Previdenza Sociale, non deve essere inferiore allo importo di 56 ore di retribuzione oraria globale di fatto.

Art. 22.

TRATTAMENTO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO

L'assenza per malattia deve essere comunicata dallo operaio all'azienda entro il 2° giorno, salvo casi di giustificato impedimento. Alla comunicazione farà seguito, entro il terzo giorno dall'inizio della malattia, l'invio del certificato medico della prima visita, salvo casi di forza maggiore.

L'azienda potrà far controllare da un medico di sua fiducia, lo stato di malattia in ogni sua fase.

In caso di interruzione del servizio dovuto a malattia od infortunio l'operaio, non in prova, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

mesi 4 in caso di anzianità nella stessa azienda fino ad un anno;

mesi 6 in caso di anzianità nella stessa azienda da oltre un anno fino a 5 anni;

mesi 7 in caso di anzianità nella stessa azienda oltre i 5 anni.

Trascorso il termine massimo sopra precisato, l'azienda, ove provveda al licenziamento dell'operaio, gli corrisponderà il trattamento di licenziamento ivi compresa la indennità sostitutiva di preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia, o dell'infortunio oltre i termini di cui al comma 3° del presente articolo, non consenta all'operaio di riprendere servizio, l'operaio stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto all'indennità di anzianità di cui all'art 39 escluso il preavviso.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti della indennità di anzianità di cui all'art. 39.

L'operaio che entro 5 giorni dal termine del periodo di malattia o di infortunio non si ripresenti al lavoro, sarà considerato dimissionario.

Per il trattamento di malattia e di infortunio, valgono le norme di legge e contrattuali vigenti in materia.

Le assenze per malattia e infortunio nei limiti di cui al presente articolo per la conservazione del posto saranno utili agli effetti della gratifica natalizia, delle ferie e dell'indennità di anzianità.

Art. 23.

TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

Per la tutela delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio nonchè per il relativo trattamento, si fa riferimento alla legge 26 agosto 1950, numero 860, sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri, modificata dalla legge 23 maggio 1951, n. 394, sulla conservazione del posto di lavoro alle lavoratrici madri.

Art. 24.

SERVIZIO MILITARE

Il caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinato dal decreto legge del Capo provvisorio dello Stato 13 settembre 1946, n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare e l'operaio ha diritto alla conservazione del posto. Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio presso l'azienda ai soli effetti dell'art. 39 sulla indennità di anzianità e sempre che l'operaio non si dimetta prima dello scadere dei sei mesi dal giorno in cui ha ripreso il lavoro.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro e l'operaio ha diritto, oltrechè alla conservazione del posto, al trattamento previsto dalle disposizioni in vigore all'atto del richiamo.

Sia nel caso di chiamata di leva che in quello di richiamo, l'operaio è tenuto a presentarsi all'azienda entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare; in difetto l'operaio può essere dall'azienda considerato dimissionario.

Art. 25.

DISCIPLINA AZIENDALE

Nella esecuzione del lavoro l'operaio è tenuto ad osservare le istruzioni ricevute, svolgendo la propria opera con la dovuta diligenza.

L'Azienda porterà a conoscenza dell'operaio le persone dalle quali dipende ed alle quali rivolgersi in caso di necessità.

In tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro, l'operaio dipende dai suoi superiori, come previsto dall'organizzazione interna aziendale.

L'operaio deve osservare rapporti di urbanità e di subordinazione verso i superiori nonchè di cordialità verso i compagni di lavoro.

Sarà cura dei superiori improntare i rapporti con i dipendenti a sensi di urbanità.

Art. 26.

COMMISSIONI INTERNE E DELEGATI D'IMPRESA

Per i compiti delle commissioni interne e dei delegati d'impresa si richiama la disciplina interconfederale vigente in materia.

Art. 27

REGOLAMENTO INTERNO

Là dove già esista o dove, comunque si proceda alla emanazione di un regolamento interno, nessuna parte di esso potrà derogare o risultare in contrasto con le norme del presente contratto o con le vigenti norme interconfederali sui compiti delle Commissioni interne.

Il regolamento, esposto in modo chiaramente visibile nell'interno della fabbrica, dovrà essere rispettato dalle maestranze.

Art. 28.

PERMESSI DI ENTRATA E DI USCITA

Durante il lavoro nessun operaio potrà allontanarsi dal proprio posto senza giustificato motivo; parimenti non potrà lasciare lo stabilimento se non debitamente autorizzato.

Salvo speciale permesso non è consentito all'operaio di entrare o di intrattenersi nello stabilimento in ore fuori del proprio orario di lavoro. La stessa disposizione vale per gli operai sospesi.

All'operaio che ne faccia domanda saranno concessi dei brevi permessi per improrogabili giustificate necessità. Normalmente il permesso deve essere chiesto nella prima ora di lavoro.

Art. 29.

ASSENZE

Tutte le assenze devono essere giustificate.

Ogni assenza non giustificata o non permessa dalla ditta è passibile di punizione ai sensi delle disposizioni sulle sanzioni disciplinari.

Le giustificazioni devono essere presentate al mattino successivo al primo giorno di assenza, salvo caso di giustificato impedimento.

In caso di malattia l'operaio è obbligato di avvertire la azienda entro il secondo giorno di assenza, salvo il caso di giustificato impedimento. L'azienda potrà fare constatare la malattia dal proprio medico

Art. 30.

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Agli operai che sono membri di organi direttivi delle organizzazioni sindacali operaie saranno concessi brevi permessi per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale o comunque pregiudizievole all'andamento del lavoro.

Le qualifiche sopramenzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle organizzazioni predette, tramite le Associazioni territoriali degli industriali, all'azienda cui l'operaio appartiene.

Art. 31

VISITE D'INVENTARIO E DI CONTROLLO

L'operaio non può rifiutarsi alla visita di inventario, che per ordine dell'azienda venisse fatta agli oggetti affidatigli o a visita personale di controllo all'uscita dai locali dell'azienda.

Alle operaie la visita sulla persona non può essere compiuta se non in un locale appartato ed esclusivamente con l'intervento di personale femminile all'uopo incaricato.

Art. 32.

CONSEGNA E CONSERVAZIONE UTENSILI E MATERIALI

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrenti, l'operaio dovrà farne richiesta all'incaricato dell'azienda.

Egli è responsabile degli utensili che riceve in regolare consegna ed in caso di licenziamento o di dimissioni deve restituirli prima di lasciare il servizio.

Qualora non vi provvedesse gli verrà addebitato sulla liquidazione l'importo relativo alle cose non riconsegnate.

E' preciso obbligo dell'operaio di conservare in buono stato le macchine e gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i modelli e disegni ed in genere tutto quanto è a lui affidato.

D'altra parte l'operaio deve essere messo in grado di conservare quanto consegnatogli; in caso contrario ha diritto di declinare la propria responsabilità informandone tempestivamente, però la direzione dell'Azienda.

L'operaio risponderà delle perdite e degli eventuali danni agli oggetti in questione, che siano imputabili a sua colpa o negligenza.

L'operaio non può apportare nessuna modifica agli oggetti affidatigli senza averne avuta autorizzazione da chi di dovere. Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente dà diritto all'azienda di rivalersi per i danni avuti.

L'operaio deve interessarsi per far elencare per iscritto gli attrezzi di sua proprietà onde poterli ritirare dallo stabilimento.

Gli utensili e gli arnesi di lavoro in dotazione non potranno essere asportati dall'operaio o comunque utilizzati, salvo espressa concessione della Direzione dell'azienda.

E' fatto divieto di sottrarre o ricopiare forme, modelli o disegni.

Art. 33.

TRATTENUTE PER RISARCIMENTO DANNI

Verificandosi agli impianti, alle macchine ed alle cose, danni imputabili a colpa o negligenza dell'operaio, il danno stesso dovrà essere contestato al responsabile con esatta indicazione dell'importo in cui si concreta il risarcimento.

Se l'operaio non riconosce la sua colpa o la riconosce solo parzialmente o contestasse la misura del risarcimento, sarà seguita la procedura stabilita per i reclami e le controversie individuali.

L'importo definitivamente accertato a carico del lavoratore sarà trattenuto sulla normale retribuzione, in tante rate quante ne occorrono perchè la retribuzione stessa, riferita ad ogni singolo periodo di paga, non risulti ridotta in misura superiore al 12% del suo importo complessivo.

Art. 34.

IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Sia l'Azienda che l'operaio sono tenuti all'osservanza delle norme di legge e delle disposizioni emanate dagli organi competenti relative alla tutela dell'igiene e alla prevenzione degli infortuni e delle malattie nel campo del lavoro.

A titolo esemplificativo: le macchine devono essere provviste dei necessari dispositivi di protezione; quelle adibite a lavorazione producente polvere dalle bocche di aspirazione; i locali devono essere in normale condizione di aerazione, pulizia, illuminazione e riscaldamento e assicurare conveniente spazio in relazione al numero degli operai.

Art. 35.

ABITI DA LAVORO

Quando la ditta richieda l'uso di abiti ed indumenti da lavoro, deve fornirli per la prima volta a sue spese. In caso di rinnovo contribuirà alla spesa necessaria nella misura del 70 per cento.

Art. 36.

TRASFERTE

Agli operai comandati in trasferta per esigenza di servizio spetterà il ribmorso delle spese effettive di viaggio carrispondenti ai mezzi normali di trasporto, nonchè il rimborso, in base a nota documentata, delle spese di vitto ed alloggio, quando la durata della trasferta lo richieda; oppure spetterà loro una indennità giornaliera da convenirsi forfettariamente tra le parti.

Qualora per l'espletamento della trasferta si devono incontrare altre eventuali spese vive, queste ultime saranno rimborsate.

Le ore di effettivo viaggio saranno compensate con la normale retribuzione fino ad un massimo di 8 ore; le ore di effettivo viaggio eccedenti le 8 ore saranno compensate col 50 per cento della retribuzione normale.

Ai fini di cui sopra non sono cumulabili le ore di viaggio compiute in giorni diversi.

L'importo approssimativo delle spese di viaggio, vitto ed alloggio dovrà essere anticipato dal datore di lavoro, salvo conguaglio.

Art. 37.

TRASFERIMENTI

All'operaio che sia trasferito per ordine dell'azienda da uno stabilimento all'altro della stessa ditta e sito in diversa località semprechè tale trasferimento porti come conseguenza lo effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo previamente concordato con l'Azienda, della spesa per mezzi di trasporto per sè e familiari e per trasloco degli effetti (mobili, bagagli, ecc.).

Inoltre quale indennità di trasferimento, gli verrà corrisposta se capofamiglia, una somma pari a 200 ore di normale retribuzione se senza congiunti a carico che lo seguano nel trasferimento, una somma pari a 100 ore di normale retribuzione.

Nel caso in cui l'Azienda metta a disposizione nella nuova residenza l'alloggio in condizione di abitabilità, dette indennità saranno ridotte a metà.

Qualora in relazione al trasferimento, l'operaio, per effetto dell'anticipata risoluzione del contratto di affitto — sempre che questo sia stato regolarmente registrato prima delle comunicazioni del trasferimento stesso — e dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce, ecc.) debba corrispondere indennizzi, questi resteranno a carico dell'Azienda.

L'operaio che non accetti il trasferimento ha diritto se licenziato all'indennità di anzianità al preavviso ed alla relativa indennità sostitutiva ed ai ratei maturati delle ferie e della gratifica natalizia.

Art. 38.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO O DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio, non in prova, e le sue dimissioni potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana, mediante preavviso di 6 giorni lavorativi.

L'Azienda può esonerare dal lavoro l'operaio licenziato in qualunque giorno successivo al preavviso, corrispondendogli la intera retribuzione globale di fatto per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso di cui sopra.

In caso di dimissioni senza preavviso, l'azienda ha diritto di trattenere sulle competenze dovute all'operaio l'equivalente del preavviso da questi non dato.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie.

Il periodo di preavviso si computa agli effetti della anzianità.

Nel caso che al termine del periodo di preavviso sia richiesta all'operaio licenziato la ulteriore prestazione di lavoro, dovrà essere dato all'operaio stesso, altro preavviso prima di poter procedere al licenziamento, a meno che il prolungamento predetto, non venga preventivamente concordato con termine prefissato.

Art. 39.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento, non ai sensi dell'art 44 all'operaio che abbia raggiunto un anno di anzianità ininterrotta presso l'Azienda, è dovuta una indennità nella misura di:

5 giorni (ore 40) per ogni anno di anzianità dal 1° al 5° anno compiuto;

7 giorni (ore 56) per ogni anno di anzianità oltre il 5° anno e fino al 12° anno compiuto;

8 giorni (ore 64) per ogni anno di anzianità oltre il 12° e fino al 20° anno compiuto;

10 giorni (ore 80) per ogni anno di anzianità oltre il 20° anno.

Trascorso il primo anno di anzianità ininterrotta presso l'azienda, per la liquidazione di tale indennità, le frazioni di anno si computeranno in dodicesimi, con esclusione delle frazioni di mese.

Tenuto conto delle particolari esigenze e delle caratteristiche produttive dell'industria di cui trattasi, che possono dar luogo a prestazioni inferiori ad un anno, all'operaio licenziato, ancorchè non abbia maturato un anno di anzianità, l'indennità verrà liquidata in ragione di un dodicesimo per ogni mese di anzianità, qualora l'operaio stesso abbia raggiunto due mesi di anzianità.

L'indennità di cui al comma primo deve essere conteggiata per la anzianità maturata a partire dal 1° gennaio 1950.

L'indennità di cui al comma sarà conteggiata in base alla retribuzione normale di fatto percepita dall'operaio all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

Per l'anzianità progressa e cioè per ogni anno di anzianità maturato a tutto il 31 dicembre 1949 è dovuta all'operaio una indennità di anzianità nella seguente misura:

a) due giorni (ore 16) per ogni anno di anzianità dal primo al quinto anno compiuto;

b) tre giorni (ore 24) per ogni anno di anzianità dal 6° al 12° compiuto;

c) quattro giorni (ore 32) per ogni anno di anzianità oltre il 12° anno;

secondo quanto stabilito dall'art. 29 del contratto collettivo nazionale di lavoro 25 ottobre 1941.

L'indennità predetta deve essere conteggiata:

a) per l'anzianità maturata dal 1° luglio 1942 al 31 dicembre 1949, in base alla retribuzione normale di fatto percepita dall'operaio all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro;

b) per l'anzianità maturata fino al 30 giugno 1942, in base alla paga globale di fatto percepita dall'operaio all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

Agli effetti del presente articolo si intende per retribuzione normale di fatto il complesso della paga di fatto più l'indennità di contingenza più gli incentivi e i premi di prod[illegible]e.

Per la liqui[illegible]ne degli operai normalmente retribuiti a cottimo si prende per base il guadagno medio di cottimo realizzato nelle ultime 4 settimane (o due quindicine) restando comunque assicurato all'operaio di cui sopra, ai fini del presente articolo, il minimo di paga base maggiorato del minimo contrattuale del cottimo, di cui all'art. 15.

Spettano inoltre all'operaio il preavviso il godimento delle ferie maturate, la liquidazione della gratifica natalizia e dei ratei maturati come previsto dai relativi articoli ed eventuali altre spettanze.

Art. 40.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

In caso di dimissioni l'azienda è tenuta a corrispondere all'operaio le aliquote sotto indicate della indennità di anzianità prevista dall'art. 39:

1) il 50% per gli aventi una anzianità presso la stessa azienda dai 2 ai 5 anni compiuti;

2) il 75% per gli aventi una anzianità presso la stessa azienda da oltre 5 anni ai 10 compiuti;

3) il 100% per gli aventi una anzianità presso la stessa azienda di oltre 10 anni.

Il periodo di apprendistato sarà computato nella anzianità, agli effetti del trattamento di cui sopra, dopo che sia stato trascorso un anno dall'ultimazione del periodo di apprendistato stesso.

L'intero trattamento di cui al punto 3) del primo comma del presente articolo, è dovuto anche ai dimissionari per cause di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, alle operaie dimissionarie per causa di matrimonio o di gravidanza e puerperio; lo stesso trattamento sarà usato all'operaio che si dimetta dopo compimento del 60° anno di età, se uomo, ovvero del 55° anno di età se donna.

Art. 41.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

Intervenendo la morte del lavoratore durante il rapporto di lavoro tutte le indennità che gli sarebbero spettate normalmente, in caso di licenziamento, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso, i ratei maturati delle ferie annuali e della gratifica natalizia, ed eventuali altre spettanze, saranno versate al coniuge, ai figli o ai parenti secondo le vigenti norme di legge.

Art. 42.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'operaio daranno luogo, a seconda della loro gravità all'applicazione delle seguenti sanzioni:

a) ammonizione verbale o scritta;

b) multa fino a un importo massimo di tre ore di paga e contingenza;

c) sospensione dal lavoro fino ad un massimo di tre giorni;

d) licenziamento ai sensi dell'art. 44.

Art. 43.

MULTE E SOSPENSIONI

Incorre nei provvedimenti della multa o della sospensione l'operaio:

a) che senza giustificato motivo, non si presenti al lavoro;

b) che senza giustificato motivo abbandoni il proprio posto di lavoro;

c) che ritardi l'inizio del lavoro e lo sospenda, o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto o senza giustificato motivo;

d) che esegua con negligenza il lavoro affidatogli;

e) contravvenga al divieto di fumare, espressamente notificato con apposito cartello là dove ragioni tecniche e di sicurezza consigliano tale divieto:

f) che esegua entro lo stabilimento lavorazioni per proprio uso, con lieve danno all'azienda;

g) che per disattenzione procuri guasti non gravi o sperpero non grave di materiale dell'azienda, che non avverta subito i superiori diretti di eventuali guasti al macchinario o di eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;

h) che effettui irregolari movimenti di medaglie, irregolare scritturazione o timbratura di schede od altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo e di presenza;

i) che in qualunque modo trasgredisca le norme del presente contratto e dei regolamenti interni o che commetta mancanze recanti pregiudizio alla disciplina, alla morale, o all'igiene.

La multa verrà applicata per le mancanze di minor rilievo, la sospensione per quelle di maggior rilievo.

L'importo delle multe non costituenti risarcimento di danni, è devoluto alle istituzioni assistenziali e previdenziali esistenti nell'azienda, o, in mancanza di loro all'I.N.A.M. Provinciale.

Art. 44.

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

Il licenziamento con immediata rescissione del rapporto di lavoro può essere inflitto:

1) con la perdita dell'indennità di preavviso ma non la indennità di anzianità.

Tale provvedimento si applica nei confronti dell'operaio che sia recidivo nelle mancanze di cui all'articolo precedente (multe e sospensioni) o che commetta gravi infrazioni alla disciplina od alla diligenza del lavoro.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

a) assenze ingiustificate prolungate oltre 3 giorni consecutivi o le assenze ripetute per cinque volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;

b) recidiva al divieto di fumare semprechè la infrazione non costituisca pregiudizio gravemente colposo al verificarsi di incidenti;

c) condanna di una pena detentiva comminata all'operaio con sentenza passata in giudicato per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;

d) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone ed alla sicurezza degli impianti, comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;

e) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;

f) diverbio litigioso, seguito da vie di fatto, avvenuto nel recinto dello stabilimento che rechi grave perturbamento alla vita aziendale;

g) recidiva alla mancanza di cui al punto *g*) dell'articolo precedente (multe o sospensioni) semprechè non si riscontri nella mancanza stessa il dolo;

h) esecuzioni entro lo stabilimento di lavorazioni per uso proprio con danno dell'azienda;

i) trascuranza nell'adempimento degli obblighi contrattuali o di regolamento interno, quando siano già stati comminati i provvedimenti disciplinari di cui all'articolo precedente (multe e sospensioni)

2) Senza preavviso e senza indennità di licenziamento.

In tale provvedimento incorre l'operaio che provochi all'Azienda grave nocumento morale e materiale, che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

a) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione sia gravemente colposa, perchè suscettibile di provocare incendi alle persone, a impianti, ai materiali;

b) furto o danneggiamento volontario al materiale dell'azienda;

c) rivelazione di procedimento o sistemi di lavorazione, trafugamento di modelli, schizzi o disegni, o riproduzione degli stessi quando non siano già a conoscenza del pubblico;

d) lavorazione per conto di terzi, fuori dello stabilimento, di articoli analoghi a quelli prodotti dall'azienda:

e) esecuzione entro lo stabilimento di lavorazioni per uso proprio o per conto di terzi;

f) insubordinazione verso i superiori;

g) recidiva nella colpa di cui al punto *g*) dell'articolo precedente (multe e sospensioni) qualora vi sia dolo.

All'operaio licenziato ai sensi del presente articolo, competono, comunque, i ratei maturati delle ferie e della gratifica natalizia, come previsto dai relativi articoli.

Art. 45.

TRASFORMAZIONE, TRAPASSO, CESSAZIONE E FALLIMENTO DELL'AZIENDA

La cessazione, il trapasso e la trasformazione in qualsiasi modo dell'Azienda non risolvono di per sè il rapporto di lavoro, e ove non si addivenga, d'accordo fra le due parti, alla risoluzione del rapporto di lavoro e alla liquidazione delle spettanze al personale dipendente, l'operaio conserva nei confronti del nuovo titolare i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dalla presente regolamentazione.

Se il licenziamento è causato da fallimento o da cessazione dell'azienda, l'operaio conserva nei confronti della gestione liquidatrice, il diritto al preavviso e alla indennità di anzianità, nonchè alle eventuali altre spettanze derivanti dalla presente regolamentazione.

Art. 46.

OPERAI ADDETTI A LAVORI DISCONTINUI O DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

L'indennità giornaliera di contingenza stabilita dagli appositi accordi nazionali è ragguagliata, per gli operai di cui al titolo del presente articolo, ad un orario di dieci ore od a quel maggiore orario previsto dal secondo comma dell'art. 8.

Tuttavia, allorquando tali operai effettuino un orario giornaliero non inferiore ad otto ore, la indennità di contingenza sarà corrisposta nella intera misura giornaliera.

Per retribuire agli operai in questione il lavoro straordinario prestato deve essere adottata, come quota oraria della indennità di contingenza, un ottavo della misura giornaliera della indennità stessa.

Restano ferme le migliori condizioni in atto.

Art. 47.

CERTIFICATO DI LAVORO

Ai sensi dell'art. 2124 del Codice civile, l'azienda dovrà rilasciare all'operaio all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa e semprechè non sia obbligatorio il libretto di lavoro, un certificato indicante esclusivamente il tempo durante il quale l'operaio è stato occupato alle dipendenze dell'azienda stessa e le mansioni da esso esercitate.

Art. 48.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Ferme restando le possibilità di intervento delle Commissioni interne e dei delegati di impresa previste dal relativo accordo interconfederale, per la composizione dei reclami e delle controversie di carattere individuale si seguiranno le consuetudinarie norme di stabilimento ricorrendo a trattative dirette tra le parti o fra i rispettivi rappresentanti.

In caso di mancato accordo fra le parti il reclamo o la controversia sarà sottoposto all'esame delle competenti associazioni sindacali territoriali per il tentativo della conciliazione.

A seconda della natura, le controversie collettive per l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto saranno deferite all'esame delle competenti organizzazioni sindacali provinciali o nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori per la loro definizione.

Art. 49.

NORME GENERALI

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto sono correlative ed inscindibili fra loro.

Ferma la inscindibilità di cui sopra, le parti, col presente contratto non intendono sostituire le condizioni personali più favorevoli in atto, che dovranno essere di conseguenza mantenute.

Per quanto non risulti regolato dal presente contratto si applicano le norme di legge e gli accordi interconfederali.

Art. 50.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre a tutti gli effetti dal 1° dicembre 1958 ed avrà durata fino al 30 giugno 1960. Esso sarà rinnovabile di anno in anno tacitamente finchè non sarà disdetto tre mesi prima della sua scadenza, da una delle parti con lettera raccomandata R. R. all'altra parte.

Art. 51.

La tabella contrattuale dei salari, precisamente quella del gruppo merceologico *B* che trova applicazione nella categoria a seguito dell'accordo provinciale per l'assegnazione delle categorie merceologiche d'industria, 14 dicembre 1945, risultante dall'accordo per il conglobamento e riassetto zonale delle retribuzioni della industria, verrà maggiorato dal 3% (tre per cento) a decorrere dal periodo di paga che ha inizio nella prima quindicina di dicembre 1958.

ALLEGATO

ACCORDO PROVINCIALE PER L'ASSEGNAZIONE DELLE CATEGORIE MERCEOLOGICHE D'INDUSTRIA AI GRUPPI SALARIALI: ZERO - A - B - C - T

(*Lavanderie, stirerie, tintorie, smacchiatorie per abbigliamento*: *gruppo merceologico* B)

Art. 1.

L'incasellamento delle categorie è determinato come segue:

Gruppo Zero:

Orafi - Marmisti - Ornatisti - Pelliccerie - Molature specchi e cristalli - Vetri artistici.

Gruppo A

Meccanici e metallurgici - Edili propriamente detti escluse le categorie e specializzazioni che tradizionalmente abbiano contratti di lavoro più favorevoli - Legno (mobili, infissi, ecc.) - Ceramica artistica pura - Penne stilografiche - Giocattoli - Calzaturifici - Impianti idrici e igienici.

Gruppo B:

Gomma e conduttori elettrici - Chimici - Concia - Cave di marmo e segherie relative - Molini, pastifici, risieri - Prodotti chimici per l'agricoltura - Manufatti in cemento - Cementifici - Pasta di legno e conglomerati di legno - Carni insaccate - Surrogati del caffè - Torrefazione - Droghe - Budini - Acque gassate - Dolciaria - Biscottifici - Terraglie forti e dolci, con riserva di fissare un salario adeguato a formatori e decoratori di pezzi d'arte - Vini e liquori e distillerie di 2ª categoria - Ammarinati - Accessori di legno e per calzature - Lavanderie, stirerie, tintorie, smacchiatorie per l'abbigliamento - Birra - Confezioni su misura - Spettacolo.

Gruppo C:

Fabbricazione della carta - Spazzole e pennelli - Confezioni in serie - Bottoni - Fibbie - Bigiotterie - Ceramica industriale (esclusa la ceramica artistica) - Cave di sabbia e ghiaia in genere allo scoperto - Cave di pietra - Laterizi - Calce e gesso - Caseifici e latterie - Torbiere - Materiali refrattari - Abrasivi - Gres - Piastrelle in ceramica - Conserve alimentari - Marmellate - Verdure essicate e sottaceti - Pelletterie - Bottonifici - Cappelli di paglia - Cartotecnici compresi gli scatolifici e sacchettifici - Ghiaccio.

Gruppo T:

Maglifici - Calzifici - Tintorie per l'industria tessile - Ricami e pizzi - Filande - Jutifici.

Art. 2.

L'incasellamento delle categorie merceologiche di cui all'articolo precedente s'intende definitivo ed il confronto con diverso incasellamento verificabile con altre regioni e con le provincie delle regioni venete non può formare oggetto di ulteriori rivendicazioni in più o in meno per entrambe le parti.

Art. 3.

Ai dipendenti delle categorie merceologiche non contemplate nel presente accordo saranno corrisposti, in attesa della classificazione, adeguati acconti.

Visti il contratto e l'allegato che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 2 GENNAIO 1959 PER LE MAESTRANZE ADDETTE ALLE AZIENDE ESERCENTI TINTORIE, LAVANDERIE E PULITURA A SECCO DI ABITI ED INDUMENTI DELLA PROVINCIA DI PADOVA

L'anno 1959 il 2 gennaio in Padova

tra

l'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI DELLA PROVINCIA DI PADOVA, rappresentata dal suo Presidente dott. *Gustavo Protti* e per esso dal rag. *Giuseppe Venuti,* Presidente della SEZIONE TINTORIE, LAVANDERIE E PULITURA A SECCO DI ABITI E INDUMENTI, con l'intervento del sig. *Antonio Stefani*, assistiti dal dott. *Arturo Maragno*, funzionario dell'Associazione stessa

e

il SINDACATO LIBERI LAVORATORI DELL'ABBIGLIAMENTO DELLA PROVINCIA DI PADOVA, rappresentato dal rag. *Cesarino Fabbri,* Segretario provinciale dell'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE (C.I.S.L.), assistito dal sig. *Francesco Barichello* della stessa Unione Provinciale Sindacale,

si sono stabilite, con riferimento all'art. 51 del Contratto collettivo provinciale di lavoro per le maestranze addette alle aziende esercenti le tintorie, lavanderie, pulitura a secco di abiti e indumenti,

le seguenti retribuzioni per il personale a cui il predetto contratto si riferisce, con decorrenza 1° gennaio 1959:

UOMINI

QUALIFICHE	Paga oraria
Operai specializzati:	
Superiori ai 20 anni	L. 164,25
dai 18 ai 20 anni	» 159,65
dai 16 ai 18 anni	» 141,30
Operai qualificati:	
Superiori ai 20 anni	L. 147,20
dai 18 ai 20 anni	» 142,85
dai 16 ai 18 anni	» 125,50
sotto ai 16 anni	» 103,75
Manovali specializzati:	
Superiori ai 20 anni	L. 139,20
dai 18 ai 20 anni	» 129,95
dai 16 ai 18 anni	» 102,55
sotto ai 16 anni	» 80,70
Manovali comuni:	
Superiori ai 20 anni	L. 130,35
dai 18 ai 20 anni	» 121,75
dai 16 ai 18 anni	» 96,20
sotto ai 16 anni	» 66,90

DONNE

QUALIFICHE	Paga oraria
1ª *Categoria*:	
Superiori ai 20 anni	L. 123,65
dai 18 ai 20 anni	» 103,50
dai 16 ai 18 anni	» 97,50
sotto ai 16 anni	» 86,25
2ª *Categoria*:	
Superiore ai 20 anni	L 116,90
dai 18 ai 20 anni	» 97,95
dai 16 ai 18 anni	» 86,90
sotto ai 16 anni	» 75,50
3ª *Categoria*:	
Superiore ai 20 anni	L. 109,50
dai 18 ai 20 anni	» 92,20
dai 16 ai 18 anni	» 82,25
sotto ai 16 anni	» 65,85

Il presente accordo fa parte integrante del Contratto collettivo provinciale di lavoro per le maestranze addette alle aziende esercenti le tintorie, lavanderie, pulitura a secco di abiti e indumenti stipulato il 2 gennaio 1959 in Padova.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 26 MARZO 1950 PER LE MAESTRANZE ADDETTE ALLE AZIENDE ESERCENTI LE LAVANDERIE, STIRERIE, TINTORIE E SMACCHIATORIE DI ABITI E INDUMENTI DELLA PROVINCIA DI REGGIO EMILIA

L'anno 1950, il 26 marzo 1950, in Reggio Emilia,

tra

L'Associazione Industriali della Provincia di Reggio Emilia Sezione Tintorie e Lavanderie, rappresentata dal sig. geom. *Silvio Mazza*, assistito dal dott. *Ercole Giuliani*;

la Camera Confederale del Lavoro Federazione Provinciale Lavoratori Abbigliamento, rappresentata dal sig. *Franco Iotti* e dalla signorina *Malavasi Anita*;

la Libera Unione dei Sindacati, rappresentata dal suo Segretario, sig. *Francesco Pasotti*

e

la Camera Sindacale Provinciale della F.I.L., rappresentata dal sig. *Umberto Bergonzini*;

è stato stipulato il presente Contratto collettivo di lavoro da valere per le maestranze addette alle aziende esercenti le lavanderie, stirerie, tintorie e smacchiatorie di abiti ed indumenti, situate nella provincia di Reggio Emilia.

Art. 1.

ASSUNZIONE - DOCUMENTI DI LAVORO RESIDENZA E DOMICILIO - VISITA MEDICA

L'assunzione degli operai deve essere fatta in conformità alle norme di legge sul collocamento.

L'assunzione verrà normalmente comunicata per iscritto all'interessato, specificando:

1) la data di assunzione;

2) la categoria a cui viene assegnato e la relativa paga;

3) la località di prestazione del lavoro.

All'atto dell'assunzione, l'interessato è tenuto a presentare i seguenti documenti:

1) carta di identità o documento equipollente;

2) libretto di lavoro;

3) tessera per le assicurazioni sociali obbligatorie in quanto ne sia già in possesso e i documenti richiesti da disposizioni di legge;

4) libretto per l'assistenza di malattia in quanto ne sia già in possesso;

5) titolo di preparazione professionale, in quanto ne sia già in possesso;

6) certificato penale di data non anteriore a tre mesi, se richiesto dall'azienda;

7) documenti necessari per fruire degli assegni familiari.

L'azienda dovrà rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

L'operaio è tenuto a comunicare all'azienda la propria residenza e domicilio e a notificare i successivi cambiamenti.

La Direzione, nell'assumere l'operaio, lo metterà in grado di conoscere l'esistenza e il contenuto del presente contratto e di eventuale regolamento interno, che saranno messi a disposizione della Commissione interna o del delegato di fabbrica a cura della Direzione stessa.

All'atto dell'assunzione l'operaio potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda.

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro la azienda è tenuta a restituire all'operaio tutti i documenti di lavoro debitamente aggiornati.

In caso di impedimento, detta restituzione dovrà avvenire entro i cinque giorni successivi ed intanto la azienda rilascerà all'operaio interessato una dichiarazione che possa servire all'operaio stesso per contrarre eventuale nuovo rapporto di lavoro.

L'operaio rilascerà ricevuta dei documenti avuti in restituzione.

Art. 2.

ASSUNZIONE E LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

Per l'assunzione di lavoro delle donne e dei fanciulli valgono le norme di legge.

Per l'assunzione al lavoro dei fanciulli vale il limite minimo di 14 anni.

Per il lavoro delle donne e dei fanciulli valgono le norme della legge 26 aprile 1934, n. 653, nonchè le disposizioni contenute nel regio decreto 7 agosto 1936, n. 1720, relative alle operazioni inerenti alla manipolazione di colori, vernici e solventi pericolosi alla salute, qualora ricorrono gli estremi di applicazione della legge stessa.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro di ogni operaio può essere fatta per un periodo iniziale di prova della durata di 6 giornate lavorative, con reciproca facoltà di rescindere, entro tale termine, senza preavviso nè indennità, il rapporto di lavoro.

Il periodo di prova può essere prorogato di comune accordo a 15 giornate lavorative, ma l'accordo deve risultare da atto scritto.

L'operaio mantenuto al lavoro oltre la scadenza del periodo di prova si intende confermato in servizio.

L'operaio che non sia confermato in servizio o si dimetta, ha diritto al pagamento delle ore di lavoro compiuto, conteggiate sulla base della paga fissata all'atto dell'assunzione; comunque la paga non può essere inferiore al minimo contrattuale della categoria nella quale ha prestato la propria opera.

Nei confronti dell'operaio confermato in servizio il periodo di prova va computato a tutti gli effetti contrattuali.

Art. 4.

CLASSIFICAZIONE DEGLI OPERAI

Gli operai delle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto di cui alla premessa sono suddivisi nelle categorie specificate nell'allegato accordo integrativo.

Art. 5.

MANSIONI PROMISCUE

Al lavoratore al quale vengono affidate mansioni pertinenti a categorie differenti è riconosciuta la categoria corrispondente alla mansione superiore semprechè quest'ultima sia svolta con normale continuità e prevalenza di tempo.

Negli altri casi il lavoratore avrà diritto alla retribuzione della categoria superiore per le ore di effettivo lavoro prestato nello svolgimento delle mansioni della categoria superiore.

Art. 6.

MUTAMENTO TEMPORANEO DI MANSIONI

All'operaio adibito a mansioni per le quali è stabilito un minimo di paga superiore al salario percepito, sarà corrisposto il salario proprio della nuova mansione per il periodo in cui viene adibito a tale lavorazione. Nel caso però che il predetto passaggio di mansioni avvenga per esigenze di carattere contingente e puramente occasionale (ad esempio per sostituire operai ammalati o assenti) l'operaio continuerà a percepire il proprio salario semprechè non venga adibito alle mansioni superiori per un periodo maggiore di due giorni, nel qual caso percepirà il salario superiore per l'intero periodo.

All'operaio temporaneamente adibito a mansioni per le quali è stabilito un salario inferiore a quello normalmente dallo stesso percepito, il datore di lavoro continuerà a corrispondere quest'ultimo salario, conservando la precedente qualifica.

L'operaio che per almeno tre mesi disimpegni mansioni superiori alla propria categoria — semprechè non si tratti di sostituzione temporanea per malattia, infortunio o permesso — passa definitivamente nella categoria superiore.

Art. 7.

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

a) E' considerato apprendista chiunque sia assunto in una azienda in età fra i 14 e i 18 anni per gli uomini, e dai 14 ai 20 anni per le donne allo scopo di acquistare la capacità necessaria per diventare operaio qualificato, mediante addestramento pratico.

b) La durata massima del periodo di apprendistato sarà ridotta: di due terzi per i licenziati delle scuole tecniche industriali ad indirizzo della categoria; di metà per coloro che siano in possesso di licenza di scuola secondaria di avviamento professionale di indirizzo corrispondente all'attività esplicata dall'apprendista.

c) Il periodo di servizio già prestato presso altre aziende sarà computato per intero ai fini del compimento del periodo di apprendistato sempre che l'addestramento riguardi le stesse mansioni e non sia intercorsa una sospensione superiore ai 18 mesi.

d) Nel libretto di lavoro o nell'attestato di tirocinio devono essere registrati i periodi di serviizo prestati e gli scatti di paga conseguiti.

e) Nel caso che l'apprendista durante il periodo di apprendistato venga adibito ad altre lavorazioni per le quali sia previsto un periodo di tirocinio, il precedente periodo di apprendistato effettivamente prestato sarà totalmente computato tanto agli effetti di passaggio alla categoria operaia quanto per la determinazione del salario, salvo il caso in cui il passaggio avvenga nel periodo di 60 giorni dalla data di assunzione.

f) Durante il periodo di tirocinio l'apprendista non deve essere adibito a lavori diversi da quelli attinenti alla specialità professionale a cui si riferisce il tirocinio e sottoposto a lavori superiori alle sue forze fisiche o comunque pericolosi e nocivi alla salute nei minimi delle disposizioni della legge sul lavoro delle donne e dei fanciulli. Il datore di lavoro deve inoltre accordare all'apprendista, senza operare alcuna trattenuta sulla retribuzione, i permessi necessari perchè frequenti i corsi per la formazione professionale.

g) L'apprendista, durante il periodo di tirocinio, deve lavorare ad economia: nel caso venga adibito a lavoro a cottimo l'apprendista acquista automaticamente la qualifica di operaio qualificato anche se non sono trascorsi i termini di durata massima del periodo di apprendistato e dovrà avere il relativo trattamento retributivo e normativo.

h) L'apprendista che abbia compiuto i 17 anni di età e superato la metà del periodo di apprendistato può richiedere di essere ammesso alla prova intesa ad accertare la sua capacità professionale quale operaio. In caso di riconosciuto esito favorevole della prova l'apprendista verrà considerato, a tutti gli effetti retributivi e normativi, operaio qualificato.

i) Al termine del periodo di addestramento (o tirocinio) l'apprendista sarà considerato operaio qualificato a tutti gli effetti retributivi e normativi.

l) La durata massima del periodo di apprendistato resta fissata secondo quanto previsto nell'allegato accordo integrativo.

m) Le retribuzioni iniziali (minimi di paga base) sono quelle stabilite dagli accordi salariali vigenti. Gli aumenti di paga avvengono per scatti semestrali nella

misura che si ottiene dividendo la differenza esistente tra il minimo della paga base della categoria dell'operaio qualificato e il minimo di paga di prima assunzione dell'apprendista per il numero dei semestri di durata dell'apprendistato. La misura relativa è quella stabilita dagli accordi salariali vigenti.

n) Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo valgono le norme del presente contratto, fermo restando le disposizioni derivanti da accordi interconfederali o dalla legge in quanto prevedono migliori condizioni.

Art. 8.

ISTRUZIONE PROFESSIONALE

L'istituzione di corsi di istruzione professionale od il potenziamento di quelli eventualmente esistenti, allo scopo di preparare maestranze tecnicamente efficenti e di migliorare il loro livello culturale, anche da un punto di vista generale, sono additati alle associazioni di categoria ed anche ai singoli industriali come uno scopo da perseguire con ogni possibile mezzo per i benefici effetti sociali ed economici che potranno derivarne.

Art. 9.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale settimanale dell'orario di lavoro è quella fissata dalla legge, con un massimo di 8 ore giornaliere, salvo le deroghe da essa previste o da norme contrattuali.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, l'orario normale di lavoro è fissato in 60 ore settimanali con un massimo di 10 ore giornaliere, salvo le eccezioni previste in materia per i guardiani dall'accordo interconfederale 23 maggio 1946.

La tabella indicante l'orario di lavoro preordinato sarà affissa nello stabilimento in luogo visibile;

Art. 10.

INIZIO E FINE DEL LAVORO

Sarà considerato ritardatario l'operaio che al segnale di inizio del lavoro non sia entrato in stabilimento.

Al ritardatario il conteggio delle ore sarà effettuato a partire da mezz'ora dopo l'orario normale di ingresso nell'azienda, sempreché il ritardo non superi la mezz'ora stessa.

Al segnale di inizio del lavoro l'operaio deve trovarsi al suo posto in condizioni di iniziare il proprio lavoro.

Nessun operaio può cessare il lavoro nè comunque lasciare il proprio posto prima del segnale di cessazione del lavoro.

Le infrazioni saranno punite a termine degli articoli sui provvedimenti disciplinari.

La pulizia del posto di lavoro avverrà di norma prima del termine dell'orario di lavoro. Qualora venga fatta effettuare oltre l'orario normale di cui all'art. 9 (orario di lavoro) sarà considerata prestazione straordinaria.

L'entrata negli stabilimenti e l'uscita da essi degli operai verranno disciplinate nei regolamenti interni di ogni singola azienda, come pure il controllo della presenza al posto di lavoro.

Art. 11.

DISCIPLINA DEL LAVORO NEL POMERIGGIO DEL SABATO

Normalmente nel pomeriggio del sabato il lavoro deve terminare non oltre le ore 14.

E' consentito che il compimento dell'orario settimanale di lavoro sia ottenuto mediante recupero, a regime normale, nel corso della settimana.

Fanno eccezione alle disposizioni anzidette gli operai adibiti ai lavori discontinui o di semplice attesa e custodia.

Art. 12.

SOSPENSIONI ED INTERRUZIONI DI LAVORO

a) Le sospensioni di lavoro, i permessi, le assenze per malattia, infortunio, gravidanza, non interrompono l'anzianità a tutti gli effetti del presente contratto.

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuali accordi tra le organizzazioni locali per il prolungamento di tale termine, l'operaio potrà chiedere il licenziamento con diritto, oltre al godimento delle ferie maturate, ai ratei della gratifica natalizia, al preavviso ed alla corresponsione dell'indennità di anzianità.

b) In caso di interruzionidi lavoro sarà riservato agli operai il seguente trattamento:

1) per le ore perdute, ma passate in stabilimento a disposizione dell'azienda, sarà corrisposta la paga di fatto e la indennità di contingenza con facoltà per la azienda di adibire gli operai stessi ad altri lavori;

2) per le ore perdute, per le quali gli operai, pur non essendo trattenuti in stabilimento, non vennero preavvisati in termine utile in relazione alla prevedibilità dell'evento, sarà corrisposta l'intera paga di fatto ed il 50 % dell'indennità di contingenza per la prima giornata di sospensione;

3) per le ore perdute e per le quali gli operai siano stati tempestivamente preavvisati, non sarà dovuta alcuna retribuzione.

Restano ferme le norme sulla Cassa integrazione salari per quanto riguarda il rimborso da richiedersi dalle aziende.

Art. 13.

RECUPERO DELLE ORE DI LAVORO PERDUTO

E' consentita la facoltà di recupero, a regime normale, delle ore dei periodi di sospensioni di lavoro dovuti a causa di forza maggiore, nonchè di quelli dovuti a soste concordate fra le parti, purchè il recupero stesso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e si effettui entro i 30 giorni susseguenti al periodo in cui è avvenuta l'interruzione, salvo quanto stabilito all'articolo riguardante il pomeriggio del sabato.

Art. 14.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale cade normalmente in domenica, come è stabilito dalla legge. Ogni eventuale deroga a questo principio, purchè sia consentito dalla legge stessa, comporta l'obbligo per il datore di lavoro di corrispondere, per il lavoro prestato nella domenica, oltre alla paga normale la maggiorazione prevista per il lavoro festivo e di concedere all'operaio un'altra giornata di riposo nel corso della settimana. Le disposizioni concernenti la maggiorazione per il lavoro compiuto in domenica non si applicano agli operai addetti mansioni discontinue, di semplice attesa e di custodia che prestano, legge consentendo, la loro opera in domenica, usufruendo del prescritto riposo in altro giorno della settimana.

Qualora gli operai addetti a lavori discontinui di semplice attesa e di custodia lavorassero nel giorno fissato per il riposo, avranno diritto alla maggiorazione in vigore per il lavoro festivo, mentre un altro giorno della stessa settimana sarà fissato per il riposo compensativo.

Art. 15.

GIORNI FESTIVI E TRATTAMENTO ECONOMICO RELATIVO

Sono considerati giorni festivi i seguenti:

a) tutte le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo:

b) le festività nazionali stabilite dalle vigenti disposizioni (25 aprile, 1° maggio, 8 maggio, 4 novembre), salvo le modificazioni, sostituzioni ed aggiunte che eventualmente venissero in seguito stabilite dallo Stato;

c) le seguenti ricorrenze:

1) Capodanno, 1° gennaio;
2) Epifania, 6 gennaio;
3) S. Giuseppe, 19 marzo;
4) Ascensione;
5) Corpus Domini;
S. S. Pietro e Paolo, 29 giugno;
7) Assunzione, 15 agosto;
8) Ognissanti, 1° novembre;
9) Concezione, 8 dicembre;
10) Natale, 25 dicembre;
11) Giorno dell'Angelo, lunedì successivo alla Pasqua:
12) Patrono della loralità ove ha sede lo stabilimento: questa ultima festività potrà essere sostituita, di comune accordo fra le organizzazioni sindacali territoriali, tenuto conto delle eventuali consuetudini locali.

Nelle festività nazionali di cui al punto *b*) compete agli operai il normale trattamento retributivo, intendendosi per tale la retribuzione globale di fatto, in ragione di ore 8. In caso di prestazione lavorativa, oltre al trattamento di cui sopra, all'operaio compete la retribuzione per le ore effettivamente lavorate con la maggiorazione prevista per il lavoro festivo.

Nelle festività infrasettimanali di cui al punto *c*) sarà corrisposta agli operai la retribuzione globale di fatto, intendendosi per tale quella che avrebbero percepito se avessero lavorato secondo l'orario normale giornaliero dello stabilimento (quello cioè che si sarebbe praticato secondo il prestabilito orario di lavoro aziendale). In caso di prestazione lavorativa all'operaio sarà corrisposta, oltre al trattamento di cui sapra la retribuzione di fatto per le ore effettivamente lavorate come in giorno feriale.

Verrà concesso ugualmente il trattamento di cui sopra agli operai assenti, per malattia, infortunio, gravidenza e puerperio.

Art. 16.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO MAGGIORAZIONI

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre il limite dell'art. 9, ossia oltre le ore 8 giornaliere e le 48 settimanali per i lavoratori a regime normale di orario e oltre le ore 10 giornaliere e le 60 ore settimanali per i lavoratori di cui al secondo comma del predetto art. 9.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nella domenica oppure nei giorni di riposo compensativo, di cui all'art 14 e nelle festività nazionali.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato tra le ore 22 e le ore 6.

Il lavoro straordinario o notturno o festivo potrà essere effettuato solo nei casi e nei limiti previsti dalle vigenti norme di legge.

Restano ferme le disposizioni di legge circa il divieto di adibire al lavoro notturno le donne e i fanciulli

L'operaio in possesso di documenti comprovanti la frequenza di scuole serali o festive deve essere esonerato dal lavoro straordinario o notturno o festivo, in quanto dette prestazioni gli impediscono di frequentare le scuole medesime.

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno o festivo, da corrispondersi oltre la normale retribuzione e da calcolarsi sugli elementi della stessa indicati al comma successivo, sono le seguenti:

lavoro straordinario diurno	20 °
lavoro notturno	25 °
lavoro straordinario notturno	35 °
lavoro festivo	35 °
lavoro straordinario festivo	45 °
lavoro festivo notturno	50 °
lavoro straordinario festivo notturno	60 °

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra debbono essere calcolate :

a) sulla paga base di fatto comprensiva dell'indennità di contingenza per gli operai ad economia;

b) sulla paga base di fatto maggiorata dalla percentuale contrattuale di cottimo più l'indennità e contingenza, per i lavori a cottimo.

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Art. 17

LAVORO A COTTIMO

a) Tutti gli operai dovranno essere retribuiti ad economia oppure a cottimo.

Il cottimo potrà essere sia collettivo che individuale, a seconda delle possibilità tecniche ed a seconda degli accordi che possono intercorrere fra le parti direttamente interessate.

b) Ogni tariffa di cottimo deve garantire all'operaio di normale capacità ed operosità il conseguimento di un guadagno non inferiore al minimo di paga di categoria maggiorato della percentuale del 20 %.

Tale condizione si presume adempiuta quando, qualora vi siano più operai lavoranti con la medesima tariffa di cottimo, detti operai abbiano realizzato un utile medio di cottimo non inferiore al 20 %. Nel caso in cui un operaio lavorante a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma per cause indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

c) Agli operai interessati dovranno essere comunicati per iscritto, o per affissione, all'inizio, del lavoro, le indicazioni da eseguire e del compenso unitario (tariffa di cottimo) corrispondente. Dovrà poi essere comunicata agli operai per i diversi cottimi la quantità del lavoro eseguito e il tempo impiegato.

Tali comunicazioni dovranno essere in possesso degli operai perchè essi possano sempre computare con facilità ed esattezza la propria retribuzione.

Le tariffe così stabilite, una volta superato il periodo di assestamento, non potranno essere variate.

Solo quando siano attuate modifiche nelle condizioni di esecuzione del lavoro, si potrà procedere alla variazione delle tariffe di cottimo in proporzione delle variazioni di tempo che le modifiche stesse avranno determinato.

Le variazioni di tariffe in tal caso dovranno intervenire entro un periodo di assestamento uguale a quello stabilito nel seguente capoverso.

d) Il periodo di assestamento di cui sopra è, per i cottimi di lavorazione in serie, un mese. Nei casi di nuove lavorazioni speciali, il periodo di assestamento da concordarsi fra le parti, potrà avere la durata massima di 4 mesi, alla condizione che per il periodo oltre il primo mese venga garantita agli operai una retribuzione non inferiore all'80 % del guadagno medio di cottimo realizzato nel trimestre precedente all'entrata in vigore delle tariffe provvisorie.

Per i cottimi ricorrenti si intende che il periodo di assestamento è solo quello iniziale della prima introduzione.

Per i cottimi di breve durata dovrà intendersi per periodo di assestamento quel lasso di tempo strettamente necessario perchè il cottimo si normalizzi.

e) Qualora gli operai interessati nell'ambito di una tariffa di cottimo subiscano nel complesso del guadagno medio orario di due quindicine — determinato in base a quanto fissato dal comma 1 del paragrafo *b*) — una diminuzione in confronto del guadagno medio orario realizzato nel quadrimestre precedente, le parti interessate ne accerteranno le cause. Se risulterà che la discesa del guadagno sia stata determinata in tutto o in parte da cause non imputabili agli operai, si determinerà la quota di guadagno che dovrà venire reintegrata e l'azienda dovrà attuare gli opportuni provvedimenti per eliminare successivamente la discesa verificatasi.

Non daranno luogo ai provvedimenti di cui sopra le variazioni di guadagno che derivassero dall'applicazione di nuove tariffe durante il periodo di assestamento, ai sensi del paragrafo precedente.

f) Per guadagno medio orario complessivo di cottimo si intende il totale delle somme pagate per lavoro a cottimo nel periodo preso in esame, diviso per il totale delle ore di lavoro a cottimo compiuto nello stesso periodo.

g) Ogni qualvolta in conseguenza dell'organizzazione del lavoro nell'azienda un operaio sia vincolato ad un determinato ritmo produttivo o quando la valutazione del lavoro a lui affidato sia il risultato delle misurazioni dei tempi di lavorazione, l'operaio stesso deve essere retribuito a cottimo.

h) L'effettuazione del passaggio dal sistema di cottimo a quello di economia non dovrà, rimanendo inalterata la condizione di lavoro e la produzione individuale, portare diminuzione di retribuzione.

i) E' proibito all'azienda di servirsi di cottimisti i quali abbiano alle loro dipendenze altri operai da essi direttamente retribuiti, dovendosi intendere il rapporto di lavoro sempre intercorrente tra l'operaio e l'azienda e la dipendenza di un operaio da un altro unicamente possibile agli effetti tecnici e disciplinari.

Norma transitoria

Le tariffe di lavorazione esistenti prima dell'entrata in vigore delle disposizioni del presente articolo, saranno rivedute solo in quanto con l'applicazione del paragrafo *b*) dell'articolo suddetto avessero, in confronto della paga base, un margine di percentuale di guadagno inferiore al 20 %.

Art. 18.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Il pagamento delle retribuzioni verrà effettuato a settimana o a quindicina o a mese, secondo le consuetudini dell'azienda.

Quando la retribuzione viene effettuata a mese, dovrà essere concesso un secondo quindicinale, fino al 90 % della retribuzione stessa.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata una busta o prospetto equivalente, in cui dovranno essere distintamente specificate: la ragione sociale dell'azienda, il nome dell'operaio, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonchè le singole voci ed i rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa (paga, cottimo, contingenza, ecc.) e la elencazione delle trattenute.

Art. 19.

DONNE ADIBITE A LAVORI MASCHILI

Qualora le donne vengano destinate a compiere dei lavori che tradizionalmente sono compiuti da maestranze maschili, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, sarà corrisposta la paga contrattuale prevista per l'uomo.

Nelle lavorazioni a cottimo la condizione sopradetta si intenderà soddisfatta con l'applicazione di na uguale tariffa.

Art. 20.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Agli operai che, per ragioni di lavoro, vengano trasferiti in zone riconosciute malariche compete una speciale indennità da fissarsi da parte delle rispettive organizzazioni sindacali locali.

Le località da considerarsi malariche sono quelle riconosciute dalle competenti autorità sanitarie, a norma delle vigenti disposizioni di legge.

E' in facoltà del singolo operaio di non aderire al trasferimento in zona malarica e tale rifiuto non può, di per sè solo, costituire motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 21.

GRATIFICA NATALIZIA

In occasione della ricorrenza natalizia l'azienda corrisponderà, a titolo di gratifica natalizia, all'operaio ad economia 200 ore di retribuzione globale di fatto. Per i cottimisti tale retribuzione si intende riferita al guadagno medio delle ultime due quindicine delle ultime quattro settimane.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi trascorsi alle dipendenze dell'azienda.

Le frazioni di mese superiori ai 15 giorni saranno arrotondate a mese intero.

Art 22.

FERIE

L'operaio che abbia una anzianità di mesi 12 consecutivi presso l'azienda in cui è occupato avrà diritto, ogni anno, ad un periodo di ferie con la corresponsione della retribuzione giornaliera globale di fatto percepita, in ragione di:

12 giorni lavorativi (pari a ore 96) per gli aventi anzianità da uno a otto anni compiuti;

13 giorni lavorativi (pari a ore 104) per gli aventi anzianità da oltre otto anni e fino a 15 anni compiuti;

15 giorni lavorativi (pari a 120 ore) per gli aventi una anzianità superiore ai 15 anni.

In caso di ferie collettive all'operaio che non ha maturato il diritto alle ferie, spetterà il godimento delle ferie retribuite in ragione di un giorno (otto ore) per ogni mese di anzianità maturata.

In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni:

a) all'operaio che abbia maturato il diritto alle ferie competerà il godimento delle ferie stesse;

b) all'operaio che non abbia raggiunto il diritto alle ferie competerà il godimento di un giorno (ore 8) di ferie per ogni mese di anzianità maturata dal precedente periodo feriale o dal giorno di assunzione.

In caso di impedimento al godimento delle ferie di cui alle predette lettere *a)* e *b)* verrà corrisposta all'operaio l'equivalente indennità sostitutiva conteggiata sulla retribuzione globale di fatto.

Il periodo di ferie deve avere normalmente carattere continuativo ed il relativo pagamento dovrà essere fatto in via anticipata a chi ne farà richiesta.

L'epoca delle ferie sarà stabilita tenuto conto delle esigenze del servizio e dell'interesse degli operai.

Non è ammessa la rinuncia tacita od espressa alle ferie o la non concessione delle stesse.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie; concorre però agli effetti della maturazione delle stesse.

Le festività infrasettimanali e nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al trattamento economico, secondo i casi e nella misura prevista dall'articolo 15, in aggiunta al trattamento di ferie, senza prolungamento delle stesse.

Quando l'operaio venga richiamato in servizio durante il periodo delle ferie, l'azienda è tenuta ad usargli il trattamento previsto dall'art 40, sia per il rientro in sede che per il ritorno alla località dove trascorreva le ferie.

Art. 23.

RECLAMI SULLA PAGA

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata e quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatta all'atto del pagamento; l'operaio che non vi provvede perde ogni diritto per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dall'operaio entro un anno dal giorno del pagamento, affinchè il competente ufficio dell'azienda possa provvedere al regolamento delle eventuali differenze.

In caso di contestazione sulla retribuzione e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione mensile e annuale, agli operai dovrà essere corrisposta in ogni caso la parte di retribuzione non contestata.

Art. 24.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il caso di matrimonio valgono le disposizioni di cui al concordato interconfederale 31 maggio 1941 e relativi aggiornamenti, in base ai quali all'operaio compete un congedo della durata di otto giorni consecutivi anche non lavorativi

Si conviene peraltro che l'assegno, che in tale occasione deve essere anticipato al lavoratore per conto del-

Istituto Nazionale Previdenza sociale, non deve essre inferiore all'importo di 56 ore di retribuzione oraa globale di fatto.

Art. 25.

TRATTAMENTO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO

L'assenza per malattia deve essere comunicata dall'operaio all'azienda entro il secondo giorno, salvo caso di giustificato impedimento. Alla comunicazione sarà seguito, entro il terzo giorno dall'inizio della malattia, l'invio del certificato medico della prima visita, salvo casi di forza maggiore.

L'azienda potrà far controllare da un medico di sua fiducia lo stato di malattia in ogni sua fase.

In caso di interruzione del servizio dovuta a malattia od infortunio, l'operaio, non in prova, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

mesi sei in caso di anzianità nella stessa azienda fino a 5 anni;

mesi otto in caso di anzianità nella stessa azienda oltre a 5 anni;

Trascorso il termine massimo sopra precisato l'azienda, ove provveda al licenziamento dell'operaio, gli corrisponderà il trattamento di licenziamento ivi compresa la indennità sostitutiva di preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia o dell'infortunio oltre i termini di cui al comma 3° del presente articolo non consenta all'operaio di riprendere servizio, l'operaio stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla indennità di anzianità di cui all'art. 43 escluso il preavviso.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti dell'indennità di anzianità di cui all'art. 43.

L'operaio che entro 5 giorni dal termine del periodo di malattia o di infortunio non si ripresenti al lavoro sarà considerato dimissionario. Per il trattamento di malattia e di infortunio valgono le norme di legge e contrattuali vigenti in materia.

Art. 26.

TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA O PUERPERIO

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza o puerperio il posto sarà conservato alle operaie per un periodo complessivo non superiore ai sei mesi, tre dei quali potranno essere utilizzati avanti la data presimibile del parto ed il restante nel periodo di puerperio.

Alle gestanti che si assentano dal lavoro saranno corrisposti, per un periodo di tre mesi avanti il parto e per sei settimane dopo il parto, i due terzi della retribuzione normale, per tale intendendosi la media della retribuzione complessiva raggiunta negli ultimi due periodi di paga immediatamente precedente alla assenza, compresa l'indennità di contingenza.

Ove intervenissero, relativamente al trattamento per gravidanza e puerperio norme generali di legge o contrattuali, quanto è disposto dal presente articolo si intenderà integralmente assorbito e sostituito dalle norme stesse.

Art. 27.

SERVIZIO MILITARE

Il caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinato dal decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 13 settembre 1946, n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare e l'operaio ha diritto alla conservazione del posto. Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio presso l'azienda ai soli effetti dell'art. 43 sull'indennità di anzianità e sempreché l'operaio non si dimetta prima dello scadere dei sei mesi dal giorno in cui ha ripreso il lavoro.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro e l'operaio ha diritto, oltrechè alla conservazione del posto, al trattamento previsto dalle disposizioni in vigore all'atto del richiamo.

Sia nel caso di chiamata di leva che in quello di richiamo, l'operaio è tenuto a presentarsi all'azienda entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare; in difetto l'operaio può essere dall'azienda considerato dimissionario.

Art. 28.

DISCIPLINA AZIENDALE

Nella esecuzione del lavoro l'operaio è tenuto ad osservare le istruzioni ricevute, svolgendo la propria opera con la dovuta diligenza.

L'azienda porterà a conoscenza dell'operaio le persone dalle quali dipende ed alle quali deve rivolgersi in caso di necessità. In tutte le manifesazioni del rapporto di lavoro l'operaio dipende dai suoi superiori, come previsto dall'organizzazione interna aziendale.

L'operaio deve osservare rapporti di urbanità e di subordinazione verso i superiori nonchè di cordialità verso i compagni di lavoro. Sarà cura dei superiori improntare i rapporti con i dipendenti ai sensi di urbanità.

Art. 29.

COMMISSIONI INTERNE E DELEGATI D'IMPRESA

Per i compiti delle Commissioni interne e dei Delegati d'impresa si richiama la disciplina interconfederale vigente in materia.

Art. 30.

REGOLAMENTO INTERNO

La dove già esiste o dove, comunque, si proceda alla emanazione di un regolamento interno, nessuna parte di esso potrà derogare o risultare in contrasto con le norme del presente contratto o con le vigenti norme interconfederali sui compiti delle Commissioni interne.

Il regolamento, esposto in modo chiaramente visibile nell'interno della fabbrica, dovrà essere rispettato dalle maestranze.

Art. 31.

PERMESSI DI ENTRATA E DI USCITA

Durante il lavoro nessun operaio potrà allontanarsi dal proprio posto senza giustificato motivo, parimenti non potrà lasciare lo stabilimento se non debitamente autorizzato.

Salvo speciale permesso non è consentito all'operaio di entrare o di trattenersi nello stabilimento in ora fuori del proprio orario di lavoro. La stessa disposizione vale per gli operai sospesi o licenziati.

All'operaio che ne faccia domanda saranno concessi dei brevi permessi per improrogabili giustificate necessità. Normalmente il permesso deve essere chiesto nella prima ora di lavoro.

Art. 32..

ASSENZE

Tutte le assenze devono essere giustificate.

Ogni assenza non giustificata o non permessa dalla ditta è passibile di punizione ai sensi delle disposizioni sulle sanzioni disciplinari. Le giustificazioni devono essere presentate al mattino successivo al primo giorno di assenza, salvo casi di giustificato impedimento.

In caso di malattia l'operaio è obbligato ad avvertire l'azienda entro il secondo giorno di assenza, salvo caso di giustificazione per impedimento. L'azienda potrà fare contestare la malattia dal proprio medico.

Art. 33.

ASPETTATIVE PER CARICHE PUBBLICHE E SINDACALI

All'operaio che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche pubbliche e sindacali, è concessa una aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni complessivamente.

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna, mentre decorre l'anzianità ai soli effetti dell'indennità di anzianità.

Art 34.

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Agli operai che sono membri di organi direttivi delle Organizzazioni sindacali operaie saranno concessi brevi permessi per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale e comunque pregiudizievole all'andamento del lavoro.

Le qualifiche sopramenzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle organizzazioni predette, tramite le associazioni territoriali degli industriali, all'azienda cui l'operaio appartiene.

Art. 35.

VISITE D'INVENTARIO E DI CONTROLLO

L'operaio non può rifiutarsi alla uisita d'inventario che per ordine dell'azienda venisse fatta agli oggetti affidatigli o a visita personale di controllo all'uscita dai locali dell'azienda.

Alle operaie la visita sulla persona non può essere compiuta se non in locale appartato ed esclusivamente con l'intervento di personale femminile all'uopo incaricato.

Art. 36.

CONSEGNA E CONSERVAZIONE UTENSILI E MATERIALI

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrenti l'operaio dovrà farne richiesta all'incaricato dell'azienda.

Egli è responsabile degli utensili che riceve in regolare consegna ed in caso di licenziamento o di dimissioni deve restituirli prima di lasciare il servizio.

Qualora non vi provvedesse può essergli addebitato sulla liquidazione, l'importo relativo alle cose non riconsegnate.

E' preciso obbligo dell'operaio di conservare in buono stato le macchine e gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i modelli e disegni ed in genere tutto quanto è a lui affidato.

D'altra parte l'operaio deve essere messo in grado di conservare quanto consegnatogli; in caso contrario ha diritto di declinare la propria responsabilità informandone tempestivamente, però, la direzione della azienda.

L'operaio risponderà delle perdite e degli eventuali danni agli oggetti in questione, che siano imputabili a sua colpa o negligenza. L'operaio non può apportare nessuna modifica agli oggetti affidatigli senza averne avuta autorizzazione da chi di dovere. Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente dà diritto alla azienda di rivalersi per i danni avuti.

L'operaio deve interessarsi per far elencare per iscritto gli attrezzi di sua proprietà onde poterli ritirare dallo stabilimento. Gli utensili e gli arnesi di lavoro in dotazione non potranno essere asportati dall'operaio o comunque utilizzati salvo espressa concessione della direzione dell'azienda.

E' fatto divieto di sottrarre o ricopiare forme, modelli, disegni.

Art. 37

TRATTENUTE PER RISARCIMENTO DANNI

Verificandosi agli impianti, alle macchine ed alle cose, danni imputabili a colpa o negligenza dell'operaio il danno stesso dovrà essere contestato al responsabile con esatta indicazione dell'importo in cui si concreta il risarcimento.

Se l'operaio non riconosce la sua colpa o la riconosce solo parzialmente o contestasse la misura del risarcimento, sarà eseguita la procedura stabilita per i reclami e le controversie individuali.

L'importo definitivamente accertato a carico del lavoratore sarà trattenuto sulla normale retribuzione in tante rate quante ne occorrono perchè la retribu-

zione stessa, riferita ad ogni singolo periodo di paga, non risulti ridotta in misura superiore al 12 % del suo importo complessivo.

Art. 38.

IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Sia l'azienda che l'operaio sono tenuti all'osservanza delle norme di legge e delle disposizioni emanate dagli organi competenti relative alla tutela dell'igiene e alla prevenzione degli infortuni e delle malattie nel campo del lavoro.

A titolo esemplificativo: le macchine devono essere provviste dei necessari dispositivi di protezione: quelle adibite a lavorazioni producente polvere da boche di aspirazione; i locali devono essere in normali condizioni di aerazione, pulizia, illuminazione e riscaldamento e assicurare conveniente spazio in relazione al numero degli operai.

Art. 39.

ABITI DA LAVORO

Quando la ditta richieda, o la natura del lavoro imponga, l'uso di abiti o indumenti di lavoro, la ditta deve fornirli a sue spese.

La sostituzione di tali abiti e indumenti sarà fatta più o meno frequentemente in relazione alla più o meno rapida usura degli stessi in conseguenza della natura delle lavorazioni.

Art. 40.

TRASFERTE

Agli operai comandati in trasferta per esigenza di servizio spetterà il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali di trasporto, nonchè il rimborso, in base a nota documentata, delle spese di vitto e alloggio quando la durata della trasferta lo richieda; oppure spetterà loro un'indennità giornaliera da convenirsi forfettariamente tra le parti.

Qualora per l'espletamento della trasferta si debbono incontrare altre eventuali spese vive, queste ultime saranno rimborsate.

Le ore di effettivo viaggio saranno compensate con la normale retribuzione fino ad un massimo di 8 ore: le ore di effettivo viaggio eccedenti le ore 8 saranno compensate col 50 % della retribuzione normale. Ai fini di cui sopra non sono cumulabili le ore di viaggio compiute in giorni diversi.

L'importo approssimativo delle spese di viaggio, vitto e alloggio dovrà essere anticipato dal datore di lavoro, salvo conguaglio.

Art. 41.

TRASFERIMENTI

All'operaio che sia trasferito per ordine dell'azienda da uno stabilimento all'altro della stessa ditta e sito in diversa località, semprechè tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo previamente concordato con l'azienda, della spesa per mezzi di trasporto per sè e familiari e per il trasloco degli effetti (mobili, bagagli, ecc.). Inoltre quale indennità di trasferimento, gli verrà corrisposta, se capo famiglia, una somma pari a 200 ore di normale retribuzione, se senza congiunti a carico che lo seguono nel trasferimento, una somma pari a 100 ore di normale retribuzione.

Nel caso in cui l'azienda metta a disposizione nella nuova residenza l'alloggio in condizioni di abitabilità, dette indennità saranno ridotte alla metà.

Qualora in relazione al trasferimento, l'operaio, per effetto della anticipata risoluzione del contratto di affitto — sempre che questo sia stato regolarmente registrato prima delle comunicazioni del trasferimento stesso — o dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce, ec.), debba corrispondere indennizzi, questi resteranno a carico dell'azienda.

L'operaio che non accetti il trasferimento ha diritto, se licenziato, all'indennità di anzianità, al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva ed ai ratei maturati delle ferie e della gratifica natalizia.

Art. 42.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO O DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio, non in prova, e le sue dimissioni potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana, mediante preavviso di 6 giorni (48 ore).

L'azienda può esonerare dal lavoro l'operaio licenziato in qualunque giorno successivo al preavviso, corrispondendogli l'intera retribuzione globale di fatto per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso di cui sopra.

In caso di dimissioni senza preavviso, l'azienda ha diritto di trattenere sulle competenze dovute all'operaio l'equivalente del preavviso da questi non dato.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie.

Il periodo di preavviso si computa agli effetti dell'anzianità. Nel caso che al termine del periodo di preavviso sia richiesta all'operaio licenziato l'ulteriore prestazione di lavoro dovrà essere dato, all'operaio stesso, altro preavviso prima di poter procedere al licenziamento.

Art. 43.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento, non ai sensi dell'art. 48, all'operaio che abbia raggiunto un anno di anzianità ininterrotta presso l'azienda è dovuta una indennità nella misura di:

5 giorni (ore 40) per ogni anno di anzianità dal 1° al 5° anno compiuto;

7 giorni (ore 56) per ogni anno di anzianità oltre il 5° anno e fino al 12° anno compiuto:

8 giorni (ore 64) per ogni anno di anzianità oltre il 12° anno e fino al 20° anno compiuto;

10 giorni (ore 80) per ogni anno di anzianità oltre il 20° anno.

Trascorso il 1° anno di anzianità ininterrotta presso l'azienda per la liquidazione di tale indennità le frazioni di anno si computeranno in dodicesimi con esclusione delle frazioni di mese.

Tenuto conto delle particolari esigenze e delle caratteristiche produttive dell'industria di cui trattasi, che possono dar luogo a prestazioni inferiori ad un anno, all'operaio licenziato, ancorchè non abbia maturato l'anno di anzianità, l'indennità verrà liquidata in ragione di un dodicesimo per ogni mese di anzianità, qualora l'operaio stesso abbia raggiunto due mesi di anzianità (1).

L'indennità di cui al comma primo deve essere conteggiata per l'anzianità maturata a partire dal 1° gennaio 1950.

L'indennità di cui al comma primo sarà conteggiata in base alla retribuzione normale di fatto percepita dall'operaio all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

Per l'anzianità pregressa e cioè per ogni anno di anzianità maturato a tutto il 31 dicembre 1948 è dovuta all'operaio una indennità di anzianità nella seguente misura:

a) due giorni (ore 16) per ogni anno di anzianità dal 1° al 5° anno compiuto;

b) tre giorni (ore 24) per ogni anno di anzianità dal 6° al 12° anno compiuto;

c) quattro giorni (ore 32) per ogni anno di anzianità oltre il 12° anno.

— secondo quanto stabilito dall'art. 29 del contratto collettivo nazionale di lavoro 25 ottobre 1941.

L'indennità predetta deve essere conteggiata:

a) per l'anzianità maturata dal 1° luglio 1942 al 31 dicembre 1949, in base alla retribuzione normale di fatto percepita dall'operaio all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro;

b) per l'anzianità maturata fino al 30 giugno 1942 in base alla paga globale di fatto (esclusa l'indennità di contingenza) percepita dall'operaio all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

Agli effetti del presente articolo si intende per retribuzione normale di fatto il complesso della paga di fatto più l'indennità di contingenza, più gli incentivi e i premi di produzione.

Per la liquidazione degli operai normalmente retribuiti a cottimo si prende per base il guadagno medio di cottimo nelle ultime 4 settimane (o due quindicine) restando comunque assicurato all'operaio di cui sopra, ai fini del presente articolo, il minimo di paga base maggiorato del minimo contrattuale del cottimo di cui all'art. 17

Spettano inoltre all'operaio il preavviso, il godimento delle ferie maturate, la liquidazione della gratifica natalizia e dei ratei maturati come previsto dai relativi articoli, ed eventiali altre spettanze.

Art. 44.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

In caso di dimissioni l'azienda è tenuta a corrispondere all'operaio le aliquote sotto indicate dell'indennità di anzianità prevista dall'art. 43:

1) il 35 % per gli aventi una anzianità presso la stessa azienda dai 2 ai 5 anni compiuti:

2) il 50 % per gli aventi una anzianità presso la stessa azienda da oltre 5 anni ai 10 anni compiuti;

3) il 75 % per gli aventi una anzianità presso la stessa azienda da oltre 10 anni ai 12 anni compiuti;

4) il 100 % per gli aventi una anzianità presso la stessa azienda oltre i 12 anni compiuti.

Il periodo di apprendistato sarà computato nelle anzianità, agli effetti del trattamento di cui sopra, dopo che sia trascorso un anno dalla ultimazione del periodo dell'apprendistato stesso.

L'intero trattamento di cui al punto 4) di cui al 1° comma del presente articolo, è dovuto anche ai dimissionari per cause di infortunio sul lavoro o di malattie professionali, alle operaie dimissionarie per causa di matrimonio o di gravidanza o di puerperio; lo stesso trattamento sarà usato all'operaio che si dimetta dopo il compimento del 60° anno di età, se uomo, ovvero del 55° anno di età se donna.

Art. 45.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

Intervenendo la morte del lavoratore durante il rapporto di lavoro, tutte le indennità che gli sarebbero normalmente spettate, in caso di licenziamento, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso, i ratei maturati delle ferie annuali e della gratifica natalizia, e di eventuali altre spettanze, saranno versate al coniuge, ai figli o ai parenti secondo le vigenti norme di legge.

Art. 46.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'operaio daranno luogo, a seconda della loro gravità, alla applicazione delle seguenti sanzioni:

a) ammonizione verbale o scritta;

b) multa fino ad un importo massimo di tre ore di paga e contingenza;

c) sospensione dal lavoro fino a un massimo di tre giorni;

d) licenziamento ai sensi dell'art. 48.

Art. 47

MULTE E SOSPENSIONI

Incorre nei provvedimenti della multa o della sospensione l'operaio:

a) che senza giustificato motivo, non si presenti al lavoro, come previsto dall'art. 32;

b) che, senza giustificato motivo abbandoni il proprio posto di lavoro;

c) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto o senza giustificato motivo;

d) che esegua con negligenza il lavoro affidatogli;

e) contravvenga al divieto di fumare, espressamente notificato con apposito cartello, laddove ragioni tecniche o di sicurezza consigliano tale divieto;

f) che esegua entro lo stabilimento lavorazioni per proprio uso con lieve danno dell'azienda:

(1) Vedi allegata nota illustrativa.

g) che per disattenzione procuri guasti non gravi o sperpero non grave di materiale dell'azienda, che non avverta subito i superiori diretti di eventuali guasti al macchinario o di eventuale irregolarità nell'andamento del lavoro;

h) che effettui irregolare movimento di medaglie, irregolare scritturazione e timbratura di schede o di altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo e di presenza;

i) che in qualunque modo trasgredisca alle norme del presente contratto e dei regolamenti interni o che commetta mancanze recanti pregiudizio alla disciplina, alla morale e all'igiene.

La multa verrà applicata per le mancanze di minore rilievo, la sospensione per quelle di maggior rilievo.

L'importo delle multe non costituenti risarcimento di danni, è devoluto alle istituzioni assistenziali e previdenziali esistenti nell'azienda o, in loro mancanza, alla Cassa Mutua Malattia.

Art. 48.

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

Il licenziamento con immediata rescissione del rapporto di lavoro può essere inflitto.

1) con la perdita dell'indennità di preavviso ma non dell'indennità di anzianità.

Tale provvedimento si applica nei confronti dell'operaio che sia recidivo nelle mancanze di cui all'articolo precedente (multe o sospensioni) e che commetta gravi infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

a) assenze ingiustificate prolungate oltre i cinque giorni consecutivi o le assenze ripetute per cinque volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie:

b) recidiva al divietc di fumare semprechè la infrazione non costituisca pregiudizio gravemente colposo al verificarsi di incidenti;

c) condanna ad una pena detentiva comminata all'operaio con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;

d) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio all'incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti, comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;

e) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;

f) diverbio litigioso, seguito da vie di fatto, avvenuto nel recinto dello stabilimento che rechi grave perturbamento alla vita aziendale;

g) recidiva nella mancanza di cui al punto *g*) dell'articolo precedente (multe e sospensioni) semprechè non si riscontri nella mancanza stessa il dolo;

h) esecuzione entro lo stabilimento di lavorazioni per uso proprio con danno dell'azienda;

i) trascuranza nell'adempimento degli obblighi contrattuali o di regolamento interno, quando siano già stati comminati i provvedimenti disciplinari di cui all'articolo precedente (multe o sospensioni);

2) senza preavviso e senza indennità di licenziamento.

In tale provvedimento incorre l'operaio che provochi all'azienda grave nocumento morale e materiale, che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

a) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione sia gravemente colposa perchè suscettibile di provocare incidenti alle persone, agli impianti, ai materiali;

b) furto o danneggiamento volontario al materiale dell'azienda;

c) rilevazione di procedimenti o sistemi di lavorazione, trafugamento di modelli o schizzi o disegni o riproduzione degli stessi quando non siano già a conoscenza del pubblico;

d) lavorazione per conto di terzi, fuori dallo stabilimento, di articoli analoghi a quelli prodotti dall'azienda, salvo nei casi di sospensione di lavoro dell'azienda stessa;

e) esecuzione entro lo stabilimento di lavorazioni per uso proprio o per conto di terzi, con grave danno dell'azienda stessa;

f) insubordinazione verso i superiori:

g) recidiva nella colpa di cui al punto *g*) dell'articolo precedente (multe o sospensioni) qualora vi sia dolo.

All'operaio licenziato ai sensi del presente articolo, competono, comunque, i ratei maturati delle ferie e della gratifica natalizia, come previsto dai relativi articoli.

Art. 49.

TRASFORMAZIONE, TRAPASSO, CESSAZIONE E FALLIMENTO DELL'AZIENDA

La cessione, il trapasso e la trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda non risolvono di per sè il rapporto di lavoro, e ove non si addivenga, d'accordo fra le due parti, alla risoluzione del rapporto di lavoro e alla liquidazione delle spettanze al personale dipendente, l'operaio conserva nei confronti del nuovo titolare i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dalla presente regolamentazione.

Se il licenziamento è causato da fallimento o da cessazione dell'azienda, l'operaio conserva nei confronti della gestione liquidatrice il diritto al preavviso e alla indennità di anzianità nonchè alle eventuali altre spettanze derivanti dalle presenti regolamentazioni.

Art. 50.

OPERAI ADDETTI A LAVORI DISCONTINUI O DI SEMPLICE ATTESA E CUSTODIA

L'indennità giornaliera di contingenza stabilita dagli appositi accordi provinciali è ragguagliata, per gli operai di cui al titolo del presente articolo, ad un orario di dieci ore od a quel maggiore orario previsto dal secondo comma dell'art. 9.

Tuttavia, allorquando tali operai effettuino un orario giornaliero non inferiore ad otto ore, l'indennità di contingenza sarà corrisposta nell'intera misura giornaliera.

Per retribuire agli operai in questione il lavoro straordinario prestato deve essere adottata, come quota oraria dell'indennità di contingenza, un ottavo della misura giornaliera dell'indennità stessa.

Restano ferme le migliori condizioni in atto.

Art. 51.

LAVORO A DOMICILIO

1) *Definizione del lavorante a domicilio.*

E' da considerarsi lavorante a domicilio chi nella propria abitazione o in locali non appartenenti al datore di lavoro nè sottoposti alla sua sorveglianza, esegue lavoro retribuito per conto di uno o più datori di lavoro, ricevendo dagli stessi le materie prime e gli accessori. Inoltre, il lavorante a domicilio, per essere considerato tale, sarà impegnato a non eseguire per conto proprio o per conto di privati o di committenti non propriamente datori di lavoro, lavori che determinano una condizione di concorrenza nei confronti dei datori di lavoro, come non potrà assumere o comunque valersi di personale salariato o in altra forma retribuito.

2) *Libretto personale di controllo.*

Tutti i lavoratori a domicilio dovranno essere muniti, a cura dei rispettivi datori di lavoro, di uno speciale libretto personale di controllo, o documento equipollente a madre e figlia, su cui, a cura del datore di lavoro, dovranno essere annotati i seguenti dati:

Parte 1ª - *Consegna del lavoro*:

1) data e ora dell'ordinazione;

2) qualità e quantità dei materiali consegnati al lavorante a domicilio;

3) specificazione e quantità del lavoro da eseguire;

4) misura della retribuzione;

5) ammontare delle eventuali anticipazioni;

6) giorno e ora entro cui il lavoro dovrà essere riconsegnato;

7) firma del datore di lavoro o di chi per esso e del lavorante a domicilio.

Parte 2ª - *Riconsegna del lavoro*:

1) giorno e ora dell'avvenuta riconsegna del lavoro eseguito;

2) specie e quantità del lavoro eseguito;

3) qualità e quantità dei materiali eventualmente restituiti dal lavorante a domicilio;

4) conteggio della retribuzione da corrispondere al lavorante a domicilio;

5) indicazioni delle eventuali ritenute;

6) firma del datore di lavoro o di chi per esso e del lavorante a domicilio.

3) *Responsabilità del lavorante a domicilio.*

Con la sottoscrizione della parte prima (consegna del lavoro di cui all'art. 2) il lavorante a domicilio assume nei confronti del datore di lavoro, la responsabilità di tutto il materiale che riceve in consegna, nonchè quella per la esatta e tempestiva esecuzione e riconsegna del lavoro, in conformità alle istruzioni ricevute.

4) *Retribuzione.*

a) I lavoranti a domicilio dovranno godere del trattamento economico salariale previsto dal presente contratto e dai successivi, per gli operai interni, ciascuno in ragione della categoria o della qualifica prevista dai contratti stessi.

b) Il trattamento di cui sopra si concreterà, in una tariffa di cottimo pieno costituita dai medesimi elementi che compongono la retribuzione degli operai interni e cioè: paga base, percentuale di maggiorazione per il lavoro a cottimo, indennità di contingenza, nella misura fissata per i lavoratori di età superiore a 20 anni, eventuali terzi elementi e indennità accessorie.

Indennità di contingenza, eventuali terzi elementi ed indennità accessorie, dovranno essere tradotti in quote orarie sulla base di 8 ore giornaliere.

c) Base del computo per la determinazione delle tariffe di cottimo pieno di cui sopra, sarà la misurazione tecnica del tempo normalmente necessario ad un lavorante di normale capacità per eseguire l'operazione od il gruppo di operazioni ad esso richieste.

L'anzidetta tariffa di cottimo risulterà così dalla moltiplicazione delle quote orarie in cui al punto *b*) per i tempi accertati nel modo dianzi indicato.

d) Tutti gli aggiornamenti determinati, in aumento o diminuzione, dal variare della paga base, delle eventuali indennità accessorie e della indennità di contingenza, faranno luogo automaticamente e con la stessa decorrenza all'aggiornamento delle tariffe di cottimo di cui al capoverso *b*).

e) La compilazione e l'approvazione delle tariffe di cottimo ed il loro aggiornamento in esecuzione degli accordi di cui sopra, si intendono devolute alle Associazioni territoriali stipulanti dei datori di lavoro e dei prestatori d'opera, tenendo presente i particolari caratteri delle varie produzioni.

5) *Maggiorazione della retribuzione.*

a) Ad ogni periodo di paga, oppure in coincidenza con le ferie o con la festività natalizia, sarà corrisposta al lavorante a domicilio, a titolo di indennità sostitutiva della gratifica natalizia, delle ferie annuali e delle festività nazionali ed infrasettimanali, una maggiorazione del 19 % da computarsi sull'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita dal lavorante stesso nel corso del periodo considerato.

b) con le stesse modalità ed in coincidenza con le ferie annuali oppure con la gratifica natalizia, sarà corrisposta al lavorante a domicilio che presti la sua opera ad un solo datore di lavoro una indennità sostitutiva dell'indennità di licenziamento, nella misura del 2 % dell'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita.

6) *Lavoro notturno e festivo.*

I lavori consegnati al lavorante a domicilio la sera della vigilia di una festività stessa, nonchè i lavori consegnati la sera e da riconsegnarsi il mattino successivo e che impegnino l'attività lavorativa del la-

vorante a domicilio anche nelle ore comprese tra le 22 e le 6 o in giorno festivo, saranno retribuiti, limitatamente alle ore per cui si rende indispensabile una prestazione in periodo notturno o festivo, con le corrispondenti maggiorazioni previste per i lavoranti interni.

7) *Pagamento della retribuzione.*

Il pagamento della retribuzione sarà effettuato all'atto della riconsegna del lavoro a seconda delle consuetudini in vigore presso le singole aziende e non contrastanti con le norme del contratto per gli operai interni.

8) *Fornitura materiale.*

Normalmente tutto il materiale, anche accessorio, necessario per le lavorazioni richieste, deve essere fornito dal datore di lavoro.

E' tuttavia riconosciuta alle parti la facoltà di concordare in base ai prezzi correnti, la misura del rimborso spettante al lavorante per quella parte del materiale accessorio che, in deroga alle disposizioni di cui sopra, egli dovesse impiegare senza averlo ricevuto dal datore di lavoro.

9) *Norme generali.*

Per tutto quanto non è espressamente disposto nella presente regolamentazione del lavoro a domicilio, valgono le norme di legge e quelle stabilite dal presente contratto per gli operai interni della categoria, in quanto compatibili con le specialità del rapporto.

Si richiamano in particolare le disposizioni relative alle assicurazioni sociali ed alla assistenza di malattia.

Art. 52.

CERTIFICATO DI LAVORO

Ai sensi dell'art. 2124 del Codice civile, l'azienda dovrà rilasciare all'operaio all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa e semprechè non sia obbligatorio il libretto di lavoro, un certificato indicante esclusivamente il tempo durante il quale l'operaio è stato occupato alle dipendenze dell'azienda stessa e le mansioni da esso esercitate.

Art. 53.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Ferme restando le possibilità di intervento delle Commissioni Interne o dei Delegati d'Impresa previste dal relativo accordo interconfederale, per la composizione dei reclami e delle controversie di carattere individuale si seguiranno le consuetudinarie norme di stabilimento, ricorrendo a trattative dirette tra le parti o fra i rispettivi rappresentanti.

In caso di mancato accordo fra le parti il reclamo o la controversia sarà sottoposto all'esame delle competenti associazioni sindacali territoriali per il tentativo di conciliazione.

A seconda della natura, le controversie collettive per l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto saranno deferite all'esame delle competenti organizzazioni sindacali provinciali o nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori per la loro definizione.

Art. 54.

NORME GENERALI

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro.

Ferma la inscindibilità di cui sopra, le parti, col presente contratto non intendono sostituire le condizioni personali più favorevoli in atto, che dovranno di conseguenza essere mantenute.

Per quanto non risulti regolato dal presente contratto si applicano le norme di legge e gli accordi interconfederali.

Art. 55.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 1950 ed avrà durata sino al 31 dicembre 1951; esso sarà rinnovabile di anno in anno se non verrà disdetto due mesi prima della sua scadenza, con lettera raccomandata R. R. In caso di disdetta, il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia sostituito da un nuovo contratto.

DICHIARAZIONE A VERBALE

1) *Ferie.*

Si da atto che le misure del periodo feriale stabilite all'art. 22 troveranno già integrale applicazione per il corrente anno feriale 1949-1950.

2) *Lavoro straordinario, notturno e festivo: maggiorazione.*

Le parti convengono che, a parziale deroga dell'articolo 55 le nuove misure delle percentuali di maggiorazione fissate all'art. 16 troveranno applicazione a partire dal 1° aprile 1950, anzichè dalla data di decorrenza del contratto.

ALLEGATO

CLASSIFICAZIONE DA VALERE PER LE MAESTRANZE ADDETTE ALLE AZIENDE ESERCENTI LE LAVANDERIE, STIRERIE, TINTORIE E SMACCHIATORIE D'ABITI E INDUMENTI.

UOMINI

Specializzati:

a) Operaio capace di tingere qualsiasi manufatto in qualsiasi colore;

b) Smacchiatore o pulitore che lava e smacchia ogni tipo di macchia;

c) Operaio che sappia formare e finire cappelli;

d) Stiratore di ogni genere di indumento;

e) Apparecchiatore.

Qualificati:

a) Tintore comune (cioè colui che tinge solo in alcune tinte con colori semplici);

b) Lavandaio di ogni genere di tessuto e indumento;

c) Lavandaio di lana da materasso sucida;

d) Operaio addetto alle lavatrici da lavare a secco.

Operai comuni:

a) Lavandaio comune;

b) Addette alla lisatura, risciacquatura centrifugatura, stendaggio od altri lavori accessori.

— Superiori ai 18 anni di età sino ai 18 anni di età.

DONNE

1) *Categoria* A:

a) Pulitrice o smacchiatrice che lava e smacchia ogni tipo di macchia;

b) Stiratrice a mano o a macchina di qualsiasi indumento, di biancheria fine e di pieghettato;

c) Operaia che sappia formare e finire cappelli;

d) Guarnitrice che sappia montare marocchini, nastri, fodere, orlature, ecc.:

e) Rammendatrice a mano o a macchina che effettua il rammendo a tessitura.

1) *Categoria* B:

a) Stiratrice a mano o a macchina di giacche, soprabiti, ecc.:

b) Lavandaia capace di lavare ogni tipo di indumento;

c) Operaia addetta allo smistamento, controllo e verifica;

d) Apparecchiatrice.

2) *Categoria*:

a) Lavandaia comune;

b) Stiratrice comune:

c) Pulitrice comune;

d) Operaie addette alle operazioni di finissaggio (cucitura, sbastitura, ripiegatura a mano o a ferro di indumenti già stirati);

e) Addette alla sciacquatura, lisatura, centrifugatura, stendaggio o ad altri lavori accessori;

Sopra ai 18 anni di età sino ai 18 anni di età.

Capo Gruppo:

E' considerato capo gruppo il lavoratore e la lavoratrice che partecipando manualmente al lavoro è proposto alla guida esecutiva di un gruppo di operai e operaie senza alcuna responsabilità disciplinare ed esecutiva del lavoro degli operai e delle operaie stesse (il minimo di paga base della rispettiva categoria massima maggiorata del 20 %).

Apprendistato:

Apprendisti di 1ª assunzione dai 14 ai 16 anni durata massima dell'apprendistato mesi 24.

Assunti dai 16 ai 18 anni durata massima dell'apprendistato mesi 18.

Visti, il contratto e l'allegato che precedono.
Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO SALARIALE 10 AGOSTO 1954 PER LE MAESTRANZE ADDETTE ALLE AZIENDE ESERCENTI LAVANDERIE DELLA PROVINCIA DI TREVISO

Tabella dei minimi di retribuzione oraria per gli addetti all'industria delle lavanderie della provincia di Treviso, concordata tra l'Associazione fra gli Industriali e l'Unione Sindacale Prov. C.I.S.L. di Treviso.

(in applicazione dell'accordo 11 dicembre 1945 stipulato tra le Associazioni industriali del Veneto e le Camere del lavoro del Veneto in esecuzione al concordato 6 dicembre 1945 e dell'accordo interconfederale 12 giugno 1954).

OPERAI (Paga minima oraria)

QUALIFICHE	Uomini
Operaio specializzato:	
Superiore ai 20 anni	L. 150,90
18-20 anni	» 146,70
Operaio qualificato:	
Superiore ai 20 anni	L. 134,70
18-20 anni	» 130,75
Manovale specializzato:	
Superiore ai 20 anni	L. 127 —
18-20 anni	» 118,55
16-18 anni	» 93,55
Manovale comune:	
Superiore ai 20 anni	L. 118,40
18-20 anni	» 111,05
16-18 anni	» 87,35
Inferiore ai 16 anni	» 62,35

QUALIFICHE	Donne
Donne 1ª categoria:	
Superiore ai 20 anni	L. 113,20
18-20 anni	» 94,75
Donne 2ª categoria:	
Superiore ai 20 anni	L. 106,65
18-20 anni	» 89,35
16-18 anni	» 79,25
Donne 3ª categoria:	
Superiore ai 20 anni	L. 99,45
18-20 anni	» 83,70
16-18 anni	» 74,70
Inferiore ai 16 anni	» 59,80

Treviso, 10 *agosto* 1954

Visto *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **1069.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei dipendenti dalle imprese esercenti l'industria delle scope di saggina della provincia di Pistoia.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visti, per la provincia di Pistoia:

il contratto collettivo 26 aprile 1951, per i dipendenti dalle aziende esercenti l'industria delle scope di saggina, stipulato tra il Gruppo Sagginai dell'Associazione Provinciale Industriali e le Camere Confederali del Lavoro di Pistoia, Larciano e Monsummano C.G.I.L. -, l'Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L. ;

l'accordo collettivo 19 novembre 1959, per i dipendenti dalle aziende esercenti l'industria delle scope di saggina, stipulato tra il Gruppo Sagginai dell'Associazione Provinciale degli Industriali e la Camera Confederale Provinciale del Lavoro C.G.I.L. , l'Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L. ;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 6 e 14 della provincia di Pistoia, in data 31 agosto 1960 e 27 luglio 1961, del contratto e dell'accordo sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale sono stati stipulati, per la provincia di Pistoia, il contratto collettivo 26 aprile 1951 e l'accordo collettivo 19 novembre 1959 relativi ai dipendenti dalle aziende esercenti l'industria delle scope di saggina, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto e dell'accordo anzidetti, annessi al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i dipendenti dalle imprese esercenti l'industria delle scope di saggina della provincia di Pistoia.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli:* BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 14 luglio 1962
Atti del Governo, registro n. 155, foglio n. 11. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 26 APRILE 1951 PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE ESERCENTI L'INDUSTRIA DELLE SCOPE DI SAGGINA DELLA PROVINCIA DI PISTOIA

L'anno millenovecentocinquantuno addì ventisei aprile in Pistoia, nella Sede dell'Associazione Industriali,

sono presenti:

GRUPPO SAGGINAL, aderente all'ASSOCIAZIONE INDUSTRIALI DELLA PROVINCIA DI PISTOIA, rappresentato dai signori *Mazzei Guglielmo* e *Bartolomei Ruggero*, assistiti dal dott. *Francesco Bartoletti*, *funzionario* della Associazione;

le CAMERE CONFEDERALI DEL LAVORO DI PISTOIA, LARCIANO E MONSUMMANO, rappresentate dai signori *Viti Eliseo* e *Venturi Giorgio*, assistiti dal sig. *Finocchi Carlo*;

l'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE C.I.S.L., rappresentata dal sig. *Giorgio Gori*;

le quali convengono quanto segue:

1. Si intendono disdetti e definiti al 31 marzo 1951 tutti gli eventuali accordi scritti e verbali che, avendo carattere aziendale, vengono sostituiti dal presente accordo provinciale.

Così, dandosi luogo, col 1° aprile 1951, all'applicazione del presente contratto debbono intendersi e sono effettivamente e definitivamente liquidati ad ogni effetto di contratto e di legge tutti i rapporti retributivi intercorsi fra le Aziende ed i loro dipendenti fino al 31 marzo 1951.

Tale clausola transattiva non si applica nei confronti delle Aziende che, in contrasto con gli intendimenti e con la volontà dichiarati dalle parti contraenti, non diano applicazione al presente contratto.

Resta peraltro salva ed integra l'anzianità di servizio acquisita dai singoli lavoratori nelle Aziende presso le quali essi prestano attualmente lavoro.

Tale anzianità di servizio dovrà essere liquidata, all'atto del definitivo licenziamento, secondo le misure appresso stabilite:

fino al 30 giugno 1948 in ragione di due giornate per ogni anno compiuto di anzianità, secondo le norme previste dagli accordi interconfederali vigenti;

dal 1° luglio 1948 in poi in ragione di 6 giornate per ogni anno compiuto di anzianità.

Trascorso il primo anno di anzianità le frazioni di anno superiori ai quindici giorni saranno computate in dodicesimi.

Per i cottimisti l'indennità di licenziamento è calcolata sulla retribuzione giornaliera fissata come segue per i lavoratori ad economia e maggiorata del minimo di cottimo nella misura del 20%.

2. Accertato che la situazione produttiva di mercato delle scope di saggina è tale da richiedere un adeguamento delle tariffe di retribuzione praticate dai singoli produttori a quelle che come appresso verranno stabilite, le parti si impegnano a promuovere, ognuna per la sua parte, quelle azioni che al raggiungimento di tale adeguamento siano in grado di portare.

3. Rilevata l'attuale situazione salariale e tenuto conto dei concordati raggiunti in sede interconfederale il 5 agosto 1949 e l'8 dicembre 1950 per quanto si riferisce alla rivalutazione salariale, nonchè il 21 marzo 1951 per quanto riguarda la contingenza: fatta salva ogni questione di principio; presa nozione sia delle situazioni aziendali sia della situazione quale scaturirebbe dall'applicazione delle normali tariffe: dando al presente accordo carattere del tutto transitorio e lasciando impregiudicati i diritti sorgenti dalle disposizioni normative e salariali previste per la categoria, decidono e convengono di fissare col presente e come segue il trattamento retributivo dei dipendenti delle industrie di saggina:

1) *Retribuzione per lavoro eseguito in economia*:

Uomini

Superiori ai 20 anni	L. 960	per	8	ore giornaliere
Dai 18 ai 20 anni	» 870	»	8	» »
Dai 16 ai 18 anni	» 660	»	8	» »

Donne:

Superiori ai 20 anni	» 700	»	8	» »
Dai 18 ai 20 anni	» 595	»	8	» »
Dai 16 ai 18 anni	» 490	»	8	» »

Nelle suddette retribuzioni è incluso e compreso anche quanto si riferisce all'indennità di contingenza, alla maggiorazione del 17% per ferie, gratifica natalizia, festività nazionali e festività infrasettimanali e all'indennità caropane come per legge.

2) *Retribuzione a cottimo* (compreso utile di cottimo):

Legatura delle scope	a pezzo	L.	11 —
Pressatura delle scope	»	»	3,70
Cucitura delle scope	»	»	8,65

Le suddette retribuzioni di cottimo sono comprensive di quanto si riferisce all'indennità di contingenza, alla maggiorazione del 17% per ferie, gratifica natalizia, festività nazionali ed infrasettimanali, ed all'indennità di caropane come per legge.

DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo entra in vigore dal 1° aprile 1951 ed a quella data le Aziende provvederanno ai conseguenti conguagli delle retribuzioni entro il giorno 30 aprile 1951.

Esso avrà la durata di cinque mesi ed andrà così a scadere col 31 agosto 1951 Si intenderà però tacitamente prorogato per altri quattro mesi qualora non venga disdetto almeno venti giorni prima della scadenza come sopra stabilita.

(*Omissis*).

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 19 NOVEMBRE 1959 PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE ESERCENTI L'INDUSTRIA DELLE SCOPE DI SAGGINA DELLA PROVINCIA DI PISTOIA

L'anno 1959, addì 19 novembre, in Pistoia, nella sede dell'Ufficio del Lavoro e con l'intervento del Direttore dott. *Aleardo Re*,

tra

il GRUPPO SAGGINAI, aderente all'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI DELLA PROVINCIA DI PISTOIA, rappresentato dai signori *Guglielmo Mazzei* e *Antenore Talini*, assistiti dal dott. *Bartoletti Francesco*;

la CAMERA CONFEDERALE PROVINCIALE DEL LAVORO, in persona dei signori *Breschi Carlo* e *Ballati Ivano*;

la UNIONE SINDACALE PROVINCIALE C.I.S.L., in persona del sig. *Ragghianti Sergio*;

è stato stipulato il presente accordo salariale da valere per i dipendenti dalle aziende industriali produttrici di scope di saggina.

Art. 1.

MISURA DELLA RETRIBUZIONE

A modifica di quanto stabilito agli artt. 2 e 3 dello Accordo 20 aprile 1955, le retribuzioni da corrispondersi agli operai dipendenti dalle industrie delle scope di saggina agenti nel territorio della Provincia vengono fissate nel modo seguente:

Lavoro in economia

	UOMINI			DONNE		
	Sup. 20 a.	18-20 a.	16-18 a.	Sup. 20 a.	18-20 a.	16-18 a.
Retribuzione base	935,—	852,—	645,35	679,70	596,60	503,80
Contingenza	183,—	171,—	165,—	154,50	129,50	115,—
Totale	1118,—	1023,—	810,35	834,20	726,10	618,80

N.B. — Le misure che precedono sono ragguagliabili ad 8 ore giornaliere di lavoro.

Lavoro a cottimo

Legatura scope	L.	15.50	a pezzo
Pressature scope	»	5.23	» »
Cucitura scope	»	12.20	» »

N.B. — L'importo delle tariffe di cottimo è comprensivo della specifica magg[illegible]zione di cottimo, dell'indennità di contingenza e [illegible] maggiorazione del 20% di cui al successivo art. 5.

Art. 2.

INDENNITÀ DI CONTINGENZA

Con decorrenza dall'entrata in vigore del presente contratto, l'indennità di contingenza seguirà le regole previste per tutte le altre categorie industriali in conformità dei vigenti accordi interconfederali. Relativamente alla misura si conviene di applicare agli uomini quella spettante al manovale specializzato ed alle donne quella spettante all'operaia di seconda categoria.

Art. 3.

VARIAZIONI IN DIMINUZIONE DELLA CONTINGENZA

Nel caso che l'indennità di contingenza subisse, nel futuro, variazioni in diminuzione, la cifra ad esse corrispondente sarà trasferita alla retribuzione base fino a che questa non abbia raggiunto i minimi previsti dalle vigenti tabelle salariali interconfederali annesse all'accordo 12 giugno 1954 sul conglobamento (Gruppo merceologico C).

Art. 4.

VARIAZIONI DEI PREZZI DI COTTIMO IN CORRISPONDENZA DELLE VARIAZIONI DELLA CONTINGENZA

In occasione delle variazioni in aumento dell'indennità di contingenza, le tariffe di cottimo saranno variate, in corrispondenza con ogni punto, nel modo che segue:

AUMENTI		Legatura	Pressatura	Cucitura
Per ogni punto	L.	0,15	0,05	0,12
Maggior. 20% ex art. 5 . .	»	0,03	0,01	0,024
Totale . . .	L.	0,18	0,06	0,144

In occasione delle variazioni della contingenza in diminuzione, le tariffe di cottimo stabilite all'art. 1 resteranno invariate fino a che le tariffe per il lavoro ed economia non siano assestate come è detto all'art. 2.

Art. 5.

TRATTAMENTO ECONOMICO PER FERIE, GRATIFICA NATALIZIA FESTIVITÀ NAZIONALI E INFRASETTIMANALI

Il trattamento economico spettante agli operai per ferie, gratifica natalizia, festività nazionali e infrasettimanali, è assolto dalle aziende con la corresponsione di una maggiorazione complessiva del venti per cento (20%) sulla retribuzione globale di fatto.

Ad ogni effetto si dà atto che la percentuale di cui sopra deve intendersi così ripartita:

Per gratifica natalizia	9 %
Per ferie	5 %
Per festività nazionali e infrasettimanali	6 %
Totale	20 %

Per i cottimisti la percentuale, calcolata anche sull'utile di cottimo, è già stata inclusa nel prezzo di cottimo pieno.

Art. 6

RIPARTIZIONE DELLE TARIFFE

Anche agli effetti assicurativi le parti ritengono opportuno precisare che le tariffe oggi concordate debbono intendersi ripartite nel modo che segue:

CATEGORIE	Retribuzione base e contingenza Utile cottimo	MAGGIORAZIONE 20%			Totale arrotondamenio 20%	TOTALE
		Gratifica natalizia 9%	Festa nazionale e infraset. 6%	Ferie 5%		
LAVORO IN ECONOMIA						
Uomini						
Superiori 20 anni	1.118,—	100,62	67,08	55,90	223,60	1.341,60
18 - 20 anni	1.023,—	92,07	61,38	51,15	204,60	1.227,60
16 - 18 anni	810,35	72,93	48,60	40,52	162,05	972,40
Donne						
Superiori 20 anni	834,20	75,05	50,05	41,70	166,80	1.001 —
18 - 20 anni	726,10	65,35	43,55	36,30	145,20	871,30
16 - 18 anni	618,80	55,70	37,15	30,90	123,75	742,55
LAVORO A COTTIMO						
Legatura a pezzo	12,91	1,16	0,78	0,65	2.57	15,50
Pressatura a pezzo.	4,36	0,39	0.26	0,22	0,87	5,23
Cucitura a pezzo	10,16	0,92	0,61	0,51	2,04	12,20

Art. 7

RICHIAMO

Per quanto non previsto dal presente accordo ci si richiama alle disposizioni contenute negli accordi precedentemente stipulati per il settore.

Art. 8.

DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo decorre dall'inizio del periodo di paga oggi in corso nelle singole Aziende ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 1960 salvo tacito rinnovo.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* — SANTI RAFFAELE, *gerente*

(1151084) Roma Istituto Poligrafico dello Stato G. C

PREZZO L. 450